Die Arbeiterschu... in den europäischen Ländern

J. H. van Zanten







Die

Arbeiterschutzgesetzgebung

in den

europäischen Ländern

von

Dr. J. H. van Zanten,
Wissenschaftlicher Hilfsarbeiter beim städtischen statistischen Bureau und Sekretär der Arbeitskammer für die Baubetriebe in Amsterdam.



Jena.
Verlag von Gustav Fischer.
1902.

Vorwort.

Das vorliegende Werk bildet den ersten Teil der Beantwortung eines Preisausschreibens über die Frage, wie der Arbeitsvertrag in den verschiedenen Ländern geregelt ist und wie derselbe in den Niederlanden zu regeln wäre, welches vom „Provinciaal Utrechtsch Genootschap van Kunsten en Wetenschappen“ (Provinziale Utrechter Gesellschaft für Kunst und Wissenschaft) ausgeschrieben war. Meine Beantwortung wurde einer ehrenvollen Erwähnung für würdig erachtet und diese Thatsache veranlasste mich die Herausgabe des Werkes zu versuchen, welche zu meiner Freude von Herrn Gustav Fischer in Jena übernommen worden ist.

Ich habe jedoch den in diesem Werke enthaltenen Teil der Preisarbeit etwas umgearbeitet, weil in letzterem mehr der Nachdruck auf die civilrechtlichen Bestimmungen über den Arbeitsvertrag gelegt werden musste, wohingegen in diesem Werke die öffentlich-rechtlichen Bestimmungen zum Schutze der Arbeiter in den Vordergrund zu rücken waren.

Auch habe ich die Gesetzgebung in aussereuropäischen Staaten gänzlich wegfallen lassen, erstens weil die Gesetze der verschiedenen amerikanischen und australischen Länder nur mit den grössten Schwierigkeiten vollständig zu bekommen sind, und zweitens, weil die sozialen und politischen Verhältnisse dieser Länder so ganz verschieden von den europäischen sind, dass man die dort erlassenen Bestimmungen kaum oder nur mit grosser Vorsicht mit den europäischen vergleichen kann.

Weiter habe ich mich auf die staatlichen Gesetzgebungen beschränkt und die von Bezirken, Departements, Provinzen oder Gemeinden erlassenen Bestimmungen zum Schutz der Arbeiter, wie z. B. die Anordnung eines Minimallohns und einer Maximalarbeitszeit bei Submissionsbedingungen, nicht besprochen, weil das Werk dadurch zu weitläufig geworden wäre. Aus demselben Grund sind vom deutschen Reich nur die Reichs- und nicht die Landesgesetze behandelt.

Der Zweck dieses Werkes ist, sowohl den Personen, die mit Entwürfen zur Arbeiterschutzgesetzgebung beauftragt sind, als denjenigen, welche sich mit diesen Gesetzen näher beschäftigen, eine durch ihre

systematische Ordnung leicht übersichtliche Wiedergabe des Inhalts der in Betracht kommenden Gesetze und der zu denselben erlassenen Verordnungen zu geben, welche unter möglichster Vermeidung der Unklarheiten der „gesetzlichen Sprache" sich doch eng an den Text der Bestimmungen anschliesst und den Leser in Stand setzt, die in den verschiedenen Ländern bestehenden Vorschriften ebensowohl in ihrem ganzen Umfange als in einer verkürzten Darstellung mit einander zu vergleichen. Ausserdem ist, wenigstens für die grösseren Länder, Einiges über die praktische Anwendung der Gesetzgebnng in Litteratur und Rechtsprechung angegeben worden. Meine ursprüngliche Absicht, an die „vergleichende Übersicht" eine Tabelle anzufügen, habe ich aufgegeben erstens, weil sich eine solche schon findet in dem Werk von Dr. Georg Evert: Der Arbeiterschutz und seine Entwicklung im 19. Jahrhundert, Berlin 1899, und demjenigen von Frl. Emma Brooke: A Tabulation of the factory laws of european countrys in so far as they relate to the hours of labour, and to special legislation for women, young persons and children, London 1898; und zweitens, weil eine Tabelle so abgekürzt werden müsste, dass man zu ihrem vollen Verständnis doch wieder den Text zu Rate ziehen müsste.

Die nach dem 1. April 1901 erlassenen Gesetze und Verordnungen sind in dem Werke nicht mehr berücksichtigt. Man findet daher u. a. noch das alte Gesetz über die deutschen Gewerbegerichte und nicht das neulich erlassene Abänderungsgesetz. So fehlt auch die im April zur Ausführung des § 105e der deutschen Gewerbeordnung erlassene Verordnung über die Sonntagsarbeit (siehe S. 85) und der von der niederländischen Regierung bei der zweiten Kammer eingebrachte Entwurf eines Gesetzes über den Arbeitsvertrag, welcher nach dem Muster des berücksichtigten Entwurfs von Dr. H. L. Drucker abgefasst ist.

Schliesslich bleibt mir noch übrig, meinen verbindlichsten Dank Herrn Dr. jur. A. Elster in Jena auszusprechen, der so freundlich gewesen ist, das ganze Werk durchzusehen, damit die Fehler, welche meiner Übersetzung aus dem Holländischen unvermeidlich anhaften mussten, nach Möglichkeit beseitigt wurden, und der mir dabei mehrere nützliche Bemerkungen gemacht hat.

Amsterdam, September 1901.

Dr. J. H. van Zanten.

Inhaltsverzeichnis.

Einleitung und Geschichtliches (S. 1—36). Seite

England (S. 37—70).

Seite

Deutsches Reich (S. 71—122).

Frankreich (S. 123—156).

Die Schweiz (S. 157—185).

Österreich (S. 187—212).

Niederlande (S. 213—240).

Belgien (S. 241—266).

Die übrigen europäischen Länder (S. 267—298).

Seite

Kurze, allgemeine, vergleichende Übersicht über die gesetzlichen Bestimmungen der in diesem Werke behandelten Länder (S. 299—336).

Einleitung und Geschichtliches.

Unter Arbeiterschutzgesetzgebung versteht man die Gesetzgebung welche den Arbeiter gegen aus dem Verhältnisse zu seinem Arbeitgeber hervorgehende Nachteile zu schützen bestimmt ist. Sie geht also von der Voraussetzung aus, dass dem Arbeiter aus diesem Verhältnis Nachteile entstehen, welche durch Gesetze zu bekämpfen sind; und diese Gesetze müssen, um ihm eine ausreichende Hilfe zu schaffen, das „jus dispositivum“ des Arbeitsvertrags in ein „jus cogens“ umändern. Die Gesetze sind daher meistens öffentlich-rechtlicher Natur.

Da aber die Schutzgesetzgebung sich mit allen Teilen des Vertrags, dem Eintritt (Arbeitsbuch, Arbeitsordnung), der gegenseitigen Verpflichtungen (Arbeitszeit, Lohn, Haftpflicht) und dem Austritt (Aufkündigung, Entlassung) beschäftigt, werde ich im folgenden nebst den öffentlich-rechtlichen Bestimmungen der verschiedenen Länder auch die civilrechtlichen über den Arbeits- oder Dienstvertrag oder die Dienstmiete behandeln, damit man ein vollständiges Bild des Arbeitsverhältnisses bekomme.

Ich werde mich jedoch auf diejenigen Vorschriften beschränken, aus welchen der Arbeiter eine Forderung gegen den Arbeitgeber bekommt. So wird z. B. wohl die Gesetzgebung über Unfallverhütung und Gesundheitsschutz behandelt werden, weil unzweifelhaft der Arbeiter bei einer Zuwiderhandlung des Arbeitgebers gegen diese Gesetze von letzterem eine Entschädigung fordern kann; auch wohl die Haftpflichtgesetzgebung wegen derselben Ursache, aber nicht die Zwangsversicherungsgesetzgebung, weil dem Arbeiter hier nur eine Forderung auf die Versicherungsanstalt zukommt; auch nicht die Gesetzgebung über das Vereinsrecht, über die Arbeitsbörsen und andere Stellenvermittelung u. dgl. Wohl aber werde ich die Entscheidung von Streitigkeiten aus dem Arbeitsvertrag behandeln, da es allmählich auch eine Forderung des Arbeiterschutzes geworden ist, dafür zu sorgen, dass der Arbeiter die ihm gebührenden Rechte auch geniessen kann.

Personen, welche einen Arbeitsvertrag eingehen.

Welche Personen sind es, die einen Arbeitsvertrag abschliessen? Wir wollen versuchen, sie in einige Gruppen einzuteilen, aber setzen

voraus, dass dieselben nicht scharf zu trennen sind und die Grenzen oft in einander laufen.

I. Arbeiter im Gewerbe. Sie sind wieder in drei Gruppen zu trennen: Fabrikarbeiter, Handwerker und Arbeiter in der Hausindustrie. Ob die letzten immer einen Arbeitsvertrag eingehen, ist zweifelhaft und wird später besprochen werden.

II. Feldarbeiter, d. h. Arbeiter im Ackerbau und in der Forstwirtschaft; auch die Arbeiter in Torfgräbereien rechnen wir hierzu. Sie sind teilweise in ständigem Dienst des Arbeitgebers und stehen dann oft in Wohngemeinschaft, teilweise in nicht ständigem Dienst. Die ersteren, besonders die Frauen, sind nicht immer von Dienstboten zu unterscheiden.

III. Gesinde, unter welches alle Personen im häuslichen Dienste zu rechnen sind, also auch Kinderfrauen, Haushälterinnen, Kutscher, Jäger und andere Livreebediente.

IV. Handelspersonal, zu trennen in Comptoirpersonal (wenn nicht mit Aufsicht beauftragt), Ladenpersonal (darunter auch Angestellte in Apotheken) und Arbeiter im Handel. Das Ladenpersonal wird oft auch in Reparationen oder Verfertigung von Sachen, welche im Laden verkauft werden, beschäftigt; in dieser Funktion sind sie als Arbeiter zu betrachten. Die Arbeiter im Handel sind Lagerknechte, Laufburschen, Kutscher der Magazine u. s. w.

V. Arbeiter im Verkehr zu Lande: alle nicht zum Comptoirpersonal gehörenden Personen im Dienste von Eisenbahnen, Pferdebahnen u. s. w., Kutscher und auch die Hafenarbeiter und die anderen Arbeiter des Ein- und Ausladens.

VI. Gastwirtspersonal: Kellner, Kellnerinnen, Küchenpersonal u. s. w., insofern sie nicht zum Gesinde gehören.

VII. Arbeiter im Verkehr zu Wasser: Schiffer und Schiffsleute auf den Meeresschiffen und bei der Binnenschifferei.

VIII. Berufe, bei welchen die Geistesthätigkeit die erste Stelle einnimmt. Auch hier sind einige Gruppen zu unterscheiden: 1. Aufsichtspersonal, wie Werkmeister, Chefs de bureau u. s. w. 2. Wissenschaftliche Personen im Lohndienste, wie Hauslehrer, Gouvernanten, Techniker und Zeichner in Fabriken, Mathematiker einer Versicherungsgesellschaft u. s. w. 3. Künstler: Schauspieler, Opernsänger, Orchestermitglieder und überhaupt alles, was sich Künstler nennt und in den Dienst eines anderen getreten ist.

IX. Beamten von Staat, Provinzen und Gemeinden. Sie sind entweder unter Gruppe I oder Gruppe IV, V oder VIII unterzubringen, aber ihrer besonderen Stellung wegen verdienen sie besonderer Erwähnung.

Weil sich die eigentliche Arbeiterschutzgesetzgebung bisher nur mit den unter I und IV genannten, in einzelnen Ländern auch mit den unter II und III genannten Gruppen beschäftigt hat und über die anderen Gruppen nur civilrechtliche Bestimmungen erlassen sind, lassen wir die letzteren ganz unbesprochen. Wir werden unsere Darstellung der Gesetzgebung so einteilen, dass sie mit den Bestimmungen, welche einen Vertragsschluss überhaupt oder bestimmte Arbeiten ganz untersagen, anfangen. Darauf besprechen wir die Eingebung des Vertrags und dann den Inhalt (1. die Arbeitszeit, 2. der Lohn, 3. die Sorge für Leben, Gesundheit und Sittlichkeit und 4. andere Verpflichtungen

der Parteien); darauf die Auflösung des Vertrags, den Lehrvertrag, die Entscheidung von Streitigkeiten und schliesslich den Vollzug der verschieden behandelten Gesetze.

Geschichte der Arbeiterschutzgesetzgebung im 19. Jahrhundert.[1])

I. Der Arbeitsvertrag.

Die Arbeiterschutzgesetzgebung datiert vom Anfang des 19. Jahrhunderts. Vorher war das Bewusstsein ihrer Notwendigkeit noch nicht da. Man hatte in den früheren Jahrhunderten das Verhältnis von Arbeiter und Arbeitgeber wohl gesetzlich geregelt, aber betrachtete es entweder als selbstverständlich, dass es ein Abhängigkeitsverhältnis war oder man regelte nur den civilrechtlichen, bilateralen Vertrag von zwei in gleicher Lage sich gegenüberstehenden Parteien, deren gegenseitige Rechte und Pflichten festgesetzt werden mussten.

Die erste Auffassung findet man zuerst im germanischen Gesinderecht,[2]) das der Leibeigenschaft oder Erbunterthänigkeit entsprossen war; zweitens in den gemeindlichen, im 17. und 18. Jahrhundert von der Polizei erlassenen Gesindeordnungen ebenso wohl in Deutschland wie in Frankreich und den Niederlanden; und drittens in den sich auf das Arbeitsverhältnis beziehenden Statuten der Zünfte. Diese letzteren enthalten wohl bisweilen Vorschriften über Arbeitszeit und Lohn,[3]) aber deren Ziel war nicht Schutz der Arbeiter, sondern Regulierung der Konkurrenz der Zunftmitglieder. Mit dieser Auffassung stimmt auch die Vorschrift, dass der „Meister" mit seinem blossen Worte vor dem Richter Glauben fand, eine Vorschrift, die man seit dem 17. Jahrhundert in vielen niederländischen und französischen Gesindeordnungen findet.

Die zweite Auffassung ist diejenige des römischen Rechts. Vor dem 19. Jahrhundert ist es stets im Hintergrund geblieben, im römischen Reiche selbst, weil dort der Lohndienst eines Freien verhältnismässig sehr selten war, und in den Ländern, welche das römische Recht recipiert haben, weil das Gesinde- und das Zunftrecht die erste Stelle einnahmen und das gemeine Recht nur für die nicht geregelten Fälle Geltung hatte. In diesen Fällen fanden die Bestimmungen des römischen Rechts auch auf Arbeitsverträge, deren Gegenstand eine Geistesthätigkeit war, Anwendung.[4])

So kannte auch das französische Gewohnheitsrecht den „louage d'industrie", aber Pothier lehrte, dass die Bestimmungen über diesen Vertrag nur auf Gesinde und auf zeitlich von Nichtgewerbetreibenden beschäftigte Arbeiter anwendbar waren. Es war nicht

---

[1]) Ausser den geschichtlichen Einleitungen für die verschiedenen Länder im Handwörterbuch der Staatswissenschaften sub voce „Arbeiterschutzgesetzgebung" und die unter dem Text besonders erwähnten Quellen sind alle später bei jedem Lande zu nennenden Quellen auch für die Geschichte gebraucht.

[2]) Vgl. Kollmann, Geschichte u. Stat. des Gesindewesens in Deutschland in Hildebrands Jahrbücher 1868, S. 237 ff. — Kähler, Gesinderecht und Gesindewesen in Deutschland, Jena 1898, S. 2 ff.

[3]) Für die Niederlande: Brouwer Ancher, De gilden, S. 31. — de Roever, Uit onze oude Amstelstad. 4e Bundel S. 104.

[4]) Handwörterbuch der Staatswissenschaften sub voce „Arbeitsvertrag".

mehr bestimmt, als dass der „Arbeiter“ bei Krankheit nur auf einen verhältnismässig geringeren Lohn Anrecht hatte und bei ungerechtem Austritt Entschädigung schuldig war.[1])

Es war die französische Revolution, welche den Theorien des Naturrechts, der Physiokraten und Adam Smith's zufolge durch die Aufhebung der Zünfte und des Zunft- und Gesinderechts die Freiheit der Parteien nach eigenem Willen und als Gleichberechtigte beim Abschluss eines Arbeitsvertrages zu walten, in die Gesetzgebung brachte.

Die erste Folge der neuen Lage war eine allgemeine Agitation der Arbeiter für eine Lohnerhöhung; sie bildeten Vereine oder setzten die alten Vereine fort, stellten die Arbeit ein und begingen Gewaltthätigkeiten gegen die Personen, welche ihnen nicht beitraten. Die Regierung schreckte vor dieser unerwarteten Folgeerscheinung zurück und die Kommission für die Gesetzgebung der „Assemblée Constituante“ wusste einen Entwurf durchzusetzen, der am 14. Juni 1791 Gesetz wurde und die kürzlich erworbene Freiheit in solcher Weise durchzuführen suchte, dass die Arbeiter noch Jahrzehnte lang darunter gelitten haben. Denn Art. 2 des Gesetzes bestimmte: „Les citoyens de même état ou profession, les ouvriers et compagnons d'un art quelconque ne pourront, lorsqu'ils se trouvent ensemble se nommer de président ou sécrétaire ou syndic, tenir des registres, prendre des arrétés, former des règlements sur leur „prétendus“ (dieses Wort ist kennzeichnend) „intérêts communs“. Dem Art. 3 zufolge mussten die Autoritäten alle Gesuche, welche eine Industrie oder einen Betrieb betrafen, unbeantwortet lassen und bei Seite legen. Schwere Strafen wurden für die Übertretung des Gesetzes angedroht (später die Artt. 291—294 und 414—416 des Code Pénal).

Der Rapporteur Chapelier verteidigte den Entwurf u. a. mit diesen Worten:[2]) „Sans doute il doit être permis à tous les citoyens de s'assembler, mais il ne doit pas être permis aux citoyens de certaines professions de s'assembler pour leurs prétendus intérêts communs. Il n'y a plus de corporations dans l'état, il n'y a plus que l'intérêt particulier de chaque individu et l'intérêt général. — Quant aux salaires c'est aux conventions libres d'individu à individu à fixer la journée pour chaque ouvrier, c'est ensuite à l'ouvrier à maintenir la convention qu'il a faite avec celui qui l'occupe.“

Da diese Meinung die herrschende war, kann man sich kaum wundern, dass, als kurz darauf das bürgerliche Recht kodifiziert werden sollte, alle früheren Bestimmungen begraben wurden. Ein auf Wunsch der Convention Nationale ausgearbeiteter Entwurf enthielt schon das der „Déclaration des droits de l'homme“ entnommene Verbot eines auf Lebenszeit abgeschlossenen Vertrags[3]) und später ward nur eine Bestimmung hinzugefügt, welche, wenn sie auch die Freiheit der Parteien vielleicht nicht verletzt, doch sicher ihre Gleichheit aufgehoben hat, ich meine die Bestimmung, dass der „Meister“ mit seinem blossen Worte Glaube findet betreffend die Höhe des Lohns, die Zahlung des Lohnes im vergangenen Jahre und die in diesem Jahre gegebenen Vorschüsse (Art. 1781 C. C.).

Solch eine Bestimmung war seit dem 17. Jahrhundert schon üblich; eine Entscheidung des Parlaments zu Aix vom 1. April 1661 und

[1]) Hubert-Valleroux, Le contrat de travail, Paris 1895, S. 11.
[2]) du Cellier, Histoire des classes laborieuses en France. Paris 1860. S. 323.
[3]) Hubert-Valleroux l. c. S. 38.

Entscheidungen des Hofs von Paris vom 1. April 1704, 8. August 1708 und 14. Dezember 1764 hatten ihr Geltung verliehen.[1]) Sie galt jedoch bloss für das Gesinde. Ursprünglich war die Bestimmung des bürgerlichen Gesetzbuchs auch nur für Gesinde und zeitlich im Dienste eines Nichtgewerbetreibenden stehende Personen beabsichtigt und wollte man für Arbeiter ein spezielles Gesetz erlassen,[2]) welches auch im Jahre 1803 erlassen worden ist (G. v. 22. Germ. an XI). Aber aus der ganz allgemein abgefassten Formulierung und aus der Verteidigung der Bestimmung im Staatsrat ergiebt sich, dass sie als auf alle Personen, welche einen Arbeitsvertrag abschliessen, anwendbar betrachtet werden muss. Denn Treilhard rechtfertigte[3]) dieselbe damit, dass die Koalitionen, welche man kurz zuvor untersagt hatte, wieder ermöglicht werden würde, wenn man Zeugenbeweis erlaubte. Es wäre dann den Arbeitern leicht gewesen, sich zu verbinden, für einander zu zeugen, und das würde doch eine Koalition geben. Das Gesetz müsse daher nur einen Eidesauftrag gestatten und da man dem Meister mehr Glauben als dem Arbeiter schenkte, glaubte man ihm gleich so sehr, dass er gar nicht zu schwören brauchte!

Die Bestimmung ward natürlich in den Ländern, wo man entweder den Code Civil selbst oder eine Umarbeitung desselben einführte, mit übernommen. Im niederländischen bürgerlichen Gesetzbuch von 1838 (Art. 1638) wird gesprochen vom „Wort, wenn nötig durch einen Eid bestätigt“, da man es unbillig fand, dass der Dienstbote seinem Meister den Eid nicht auftragen könnte. Bekanntlich ist die Bestimmung in Frankreich durch Gesetz vom 2. August 1868, in Belgien vom 10. Juli 1883 aufgehoben; in den Niederlanden besteht sie noch immer fort.

Wie wir schon sagten, bestand in Frankreich zur Zeit der Erlassung des bürgerlichen Gesetzbuchs die Auffassung, dass der Arbeitsvertrag der in Fabriken und Werkstätten arbeitenden Personen durch Spezialgesetz geregelt werden müsste. Dieser Auffassung zufolge ward das Gesetz vom 22. Germinal an XI (12. April 1803) „sur les manufactures, fabriques et ateliers“ erlassen. Es enthielt Titel über die Errichtung von „Chambres consultatives“, über die Koalitionen, über die Entscheidung von Streitigkeiten und über den Arbeitsvertrag; von letzterem betrafen drei Artikel das Lehrlingsverhältnis und fünf den Arbeitsvertrag. Dieselben bestimmen nichts mehr als dass die „in guter Treue“ (de bonne foi) gemachten Verabredungen ausgeführt werden sollen und dass der Arbeiter sich für höchstens ein Jahr verbindet, wenn er nicht ausdrücklich etwas anderes verabredet; auch dass die Arbeitsbücher später geregelt werden sollen.[4]) Diese „lex specialis“ hebt also die Bestimmungen des bürgerlichen Gesetzbuches über denselben Gegenstand auf, aber m. E. nicht den oben be- Art. 1781 über den Eid.

Frankreich war nicht das einzige Land, wo ein besonderes Gesetz über die Gewerbebetriebe eingeführt worden ist. Auch in Deutschland und Österreich geschah dies. Man hatte hier bei der Kodifizierung des bürgerlichen Rechtes (z. B. in dem allgemeinen preussischen

---

[1]) D. N. van Hoytema, Bijdrage tot de beoordeeling van art. 1638 B.W., S. 19.

[2]) Hubert-Valleroux, l. c. S. 39 u. 44. — Laurent (XXV. 498) meint, dass der Art. gar nicht auf Arbeiter anzuwenden ist.

[3]) Locré VII S. 70. — Laurent XXV, 498.

[4]) Hubert-Valleroux l. c. S. 46.

Landrecht) am Ende des 18. Jahrhunderts für diejenigen Verhältnisse, für welche Rechtsvorschriften schon bestanden, diese aufrecht erhalten und für andere Dienstverhältnisse einzelne Rechtssätze dem gemeinen Rechte gemäss aufgestellt. Das Gesinderecht selbst blieb besonderen Gesetzen (Gesindeordnungen) überlassen.

Aber bald ward das Bedürfnis gefühlt, das ganze Gewerberecht gesondert zu kodifizieren. Es geschah dies in sogen. Gewerbeordnungen in Preussen in 1845, Bayern 1825 u. s. w., welche schliesslich in die Gewerbeordnung für den Norddeutschen Bund vom 25. Juni 1869, welche am 1. Januar 1871 in Süd-Hessen, am 1. Januar 1872 in Würtemberg, am 1. Januar 1873 in Bayern und am 1. Januar 1889 in Elsass-Lothringen in Wirkung trat, aufgenommen wurden. In Österreich wurde die Gewerbeordnung am 20. Dezember 1859 erlassen.

In diese Gewerbeordnungen wurden auch einige Bestimmungen über den Arbeitsvertrag aufgenommen, welche wieder als „lex specialis" die „lex generalis" der bürgerlichen Gesetzbücher aufhoben. Im Anfang bezogen dieselben sich fast nur auf die Aufkündigung, die Entlassung und den Austritt.

In den Niederlanden waren schon in die Abteilung über den Arbeitsvertrag im bürgerlichen Gesetzbuche von 1838 einige Bestimmungen über diesen Gegenstand aufgenommen.

In der Novelle vom 17. Juli 1878 zur deutschen Gewerbeordnung (zuletzt durch die Novelle vom 30. Juni 1900 abgeändert) und derjenigen zur österreichischen vom 8. März 1885 wurde derselbe. weitläufig geregelt.

In Frankreich enthielt der Code Civil keine Bestimmung darüber Allgemein war angenommen, dass ein für eine unbestimmte Zeit abgeschlossener Vertrag jederzeit durch einseitige Kündigung beendet werden konnte, aber die Frage war, ob dann auch Schadensersatz geschuldet war oder nicht. Der „Cour de cassation" wendete hier regelmässig § 1382 an, entschied also, dass Ersatz nur zu zahlen war, wenn durch Schuld oder Zuwiderhandlung der Vereinbarung Schaden verursacht war, nicht aber wenn dasselbe durch blossen unzeitigen Austritt der Fall war. Die unteren Gerichtskollegien hielten sich nicht immer an diese Rechtsprechung und untersuchten, ob Schaden verursacht war, aber durch die Entscheidungen des höchsten Gerichtshofs war doch die Lage der Arbeiter unsicher. Besonders die Eisenbahnbeamten litten darunter, weil ihnen nach Kündigung ihre Beiträge für die Pensionskasse nicht erstattet wurden und sie oft gerade dann gekündigt wurden, wenn sie bald das Pensionsalter erreicht hatten. Sie reichten daher wiederholt Petitionen bei der Regierung um Abänderung des Gesetzes ein und die Folge war das später zu behandelnde Gesetz vom 27. Dezember 1890.[1])

Es waren eben die Aufkündigung und der Austritt, welche die Notwendigkeit einer weitläufigen Regulierung des Vertrages zeigten und es waren diese, welche in den Ländern, wo das bürgerliche Recht neu geschaffen wurde, auch am weitläufigsten geregelt sind. So z. B. in der Schweiz im Obligationenrecht (Bundesgesetz vom 14. Brachmonat 1881) und im deutschen Reich (neues bürgerliches

[1]) Ferrand, De la résiliation du louage de services à durée indéterminée, Paris 1897, S. 205 ff., Cornil. du Louage de services, Paris 1895, S. 335 6. — Mr. H. L. Drucker in Rechtsgeleerd Magazijn 1897, S. 81—84.

Gesetzbuch und Handelsgesetzbuch). Dieselben vermieden auch den Namen „Dienstmiete“ und ersetzten ihn durch „Dienst-“ oder „Arbeitsvertrag“. Aber auch die anderen Teile des Vertrages, das Eingehen und die gegenseitigen Verpflichtungen, welche im früheren Recht nicht oder nicht genügend geregelt waren, sind in den neueren Gesetzen und Entwürfen, von denen wir das belgische Gesetz und den vom Abgeordneten Prof. Drucker im Auftrag der Regierung ausgearbeiteten niederländischen Entwurf erwähnen,[1]) vollständig geregelt.

Von diesen anderen Teilen wollen wir auf drei, die Arbeitsbücher, die Arbeitsordnungen und die Haftpflicht, besonders hinweisen.

II. Das Arbeitsbuch.

Eine Folge der Aufhebung aller gesetzlichen Bestimmungen in Frankreich war der Meinung der Regierung nach eine völlige Zügellosigkeit, ein fortwährend unrechtmässiges Verlassen des Dienstes durch die Arbeiter. Dieser sollten die Bestimmungen über die Arbeitsbücher ein Ende machen. Dieselben wurden vom Gesetz vom 22. Germ. an XI vorläufig, vom Gesetz vom 7. Frimaire an XII definitiv geregelt. Es war untersagt, einen Arbeiter ohne Arbeitsbuch in Dienst zu nehmen. Ein Dekret vom 22. Juni 1854 änderte die Bestimmungen ab und verbot dem Arbeitgeber, etwas anderes in das Arbeitsbuch einzuschreiben als die Tage des Ein- und Austritts und den Betrag der dem Arbeiter gegebenen Vorschüsse oder Anleihen. Die Arbeitsbücher sind den neueren Grundsätzen gemäss durch das Gesetz vom 2. Juli 1890 aufgehoben; anstatt des Buches ist dem Arbeiter auf seinen Wunsch ein Zeugnis auszuhändigen. Dasselbe Gesetz erklärte, dass der Vertrag vom gemeinen Rechte geregelt werde und stempel- und gebührenfrei sei.[2])

In Belgien sind die französischen Bestimmungen nach der Befreiung von Frankreich in Kraft geblieben, bis sie durch das Gesetz vom 10. Juli 1883 aufgehoben worden sind.

In Österreich und Russland sind die Arbeitsbücher von Anfang an in die Gesetze aufgenommen und noch heute darin beibehalten; wir werden dieselben später besprechen.

Im deutschen Reiche sind sie von der Novelle zur Gewerbeordnung vom 17. Juli 1878 nur für Minderjährige vorgeschrieben, weil man die Jugend vom Ernst des Vertrages durchdringen und die Überwachung des Gesetzes erleichtern wollte. Die Novelle vom 1. Juni 1891 hat die Bestimmungen noch ausgedehnt, da die Lockerung der Zucht und der Sitten und das Schwinden der elterlichen Autorität die Mitwirkung der Eltern notwendig machte. Die Novelle vom 30. Juni 1900 hat auch für Erwachsene Lohnbücher oder Arbeitszettel ermöglicht, jedoch mit anderem Zweck, wie wir später sehen werden.

III. Die Arbeitsordnung.

Die Erlassung einer Arbeitsordnung als Verpflichtung für den Arbeitgeber findet man am frühesten in der österreichischen

---

[1]) Inzwischen hat die Regierung bei der zweiten Kammer einen dem Entwurf Drucker ähnlichen Entwurf vorgelegt.

[2]) Hubert-Valleroux l. c. S. 48.

Gewerbeordnung vom 20. Dezember 1859, wo sie den Namen „Dienstordnung“ trägt; die Novelle vom 8. März 1885 hat die Bestimmungen darüber sehr ausgedehnt.

Darauf wurden in der Schweiz in das Bundesgesetz über die Fabriken von 1877 [1]) einige Bestimmungen über Arbeitsordnungen aufgenommen, welche von verschiedenen Kantonen nachgebildet wurden. Im deutschen Reich machte die Novelle von 1891 zur G.O. dieselben für Fabriken obligatorisch. In Belgien wurde im Jahre 1896 ein spezielles Gesetz über den Gegenstand erlassen (G. v. 15. Juni 1896). Das russische Fabrikgesetz vom 3. Juni 1886 und das norwegische vom 27. Juni 1892 über den Arbeitsvertrag machte sie auch in diesen Ländern obligatorisch.

IV. Die Haftpflicht für Unfälle.

Nach dem bürgerlichen Rechte aller Länder war der Arbeitgeber nur dann dem Arbeiter eine Entschädigung im Fall eines Betriebsunfalles schuldig, wenn seine Schuld daran nachgewiesen werden konnte. Dieser Beweis war natürlich sehr schwer zu bringen und daher musste man sich, als die Entwicklung des Verkehrs und des Grossbetriebes die Betriebsgefahren sehr vermehrte und das Bewusstsein, dass man den Arbeiter nicht mehr den Schaden tragen lassen konnte, wach wurde, nach anderer Hilfe umsehen.

Die preussische Gesetzgebung machte den Anfang, und zwar zunächst für die Eisenbahnen. Das Gesetz vom 3. November 1830 über die Eisenbahnen bestimmte (§ 25), dass die Eisenbahn nur dann keinen Schadensersatz schuldig war, wenn sie die eigene Schuld des Beschädigten oder einen unabwendbaren äusseren Zufall nachweisen konnte. Die Notwendigkeit der Anwendung dieser Bestimmung auch auf andere Betriebe wurde allmählich allseitig anerkannt. Infolge einer Petition der nationalliberalen Partei befasste sich im Jahre 1868 der Reichstag des deutschen Bundes mit der Sache, aber nicht vor 1871 wurde das Haftpflichtgesetz erlassen (G. v. 7. Juni 1871); es gilt seit dem 1. Januar 1873 für das ganze Reich, hat aber durch die Unfall- und Krankenversicherungsgesetze viel an Bedeutung verloren; es ist noch auf die nicht unter diese Gesetze fallenden Personen anwendbar. [2])

In der Schweiz wurden vom Bundesgesetz vom 1. Juli 1875 die Eisenbahn- und Dampfschiffbetriebe haftbar erklärt für alle Unfälle, welche nicht der höheren Gewalt oder der Schuld des Arbeiters selbst oder der dritter Personen zuzuschreiben waren. Bald darauf wurde der Wunsch rege, diese Bestimmungen auszudehnen und im Bundesgesetz über die Fabriken von 1877 (§ 5) wurde die Haftpflicht aller Fabrikherren wegen blossen Zufalles und Berufskrankheit ausgesprochen, während der Beweis der höheren Gewalt oder der Schuld des Arbeiters dem Arbeitgeber oblag. Nur die für die Gesundheit schädlichen Betriebe (wie Giftbearbeitung) wurden als Berufskrankheit verursachend betrachtet. Der § 5 enthielt jedoch nur eine vorläufige Vorschrift und am 15. Juni 1881 wurde ein nur auf Fabriken anwendbares Gesetz

[1]) Siehe über die Entstehung des Gesetzes unten Seite 16.
[2]) Handwörterbuch der Staatswissenschaften sub voce „Haftpflicht“.

erlassen, das auch die Höhe der vom Arbeitgeber zu errichtenden Rentenzahlung regelte und sie zur Versicherung der Arbeiter zu veranlassen versuchte. Es ergab sich jedoch, dass die Arbeiter aus Furcht vor Entlassung nicht geneigt waren einen Prozess anzufangen und sich lieber abkaufen liessen [1]); ausserdem war es nötig, auch die anderen Betriebe unter das Gesetz zu bringen, und so wurde am 26. April 1887 das heutige Gesetz erlassen, welches wir später besprechen werden.[2]) Die Zwangsversicherung wurde im Jahre 1900 vom Referendum abgelehnt.

In Frankreich wurden seit 1880 wiederholt Vorschläge zur Änderung des Beweises bei der Ausführung des Art. 1382 C.C. gemacht (Entwurf Nadaud 1880; Sainctelette mit seiner Theorie des „risque professionnel", der zufolge der Arbeiter sich unter den Schutz des Arbeitgebers gestellt hat und von ihm als „bon père de famille" behandelt und „unbeschädigt" wieder „abgeliefert" werden muss [3])). Seitdem waren „Chambre des Députés" und „Sénat" fortwährend beschäftigt, eine gute Lösung der Frage zu suchen. Dieselbe ist schliesslich gefunden im Gesetz vom 9. April 1898, welches eine Mischung der Haftpflicht und der Zwangsversicherung ist und von dem später die Rede sein wird.

In England hatte sich vor dem Jahre 1880 ein während einiger dreissig Jahre von behenden Rechtsanwälten entwickeltes System gebildet, dessen Grundsatz war, dass der Arbeiter, der einen Vertrag abschliesst, dadurch sich verbindet, allen Betriebsgefahren sich zu unterziehen; er stand daher fast rechtlos. [4])

Im Jahre 1880 wurde dann ein Gesetz erlassen, das eine Besserung seiner Lage versuchte, die „Employers Liability Act". Es zählte fünf Fälle auf, in welchen der Arbeiter eine Forderung gegen den Arbeitgeber erhielt: 1. Mängel in dem Zustand von Wegen, Gebäuden, Maschinen u. s. w. durch die Schuld des Arbeitgebers oder seiner Beamten; 2. Nachlässigkeit der mit der Aufsicht beauftragten Personen; 3. Nachlässigkeit einer dem Arbeiter vorgesetzten Person, dessen Befehl den Unfall verursachte; 4. Nachlässigkeit in der Ausführung allgemeiner oder besonderer gesetzlicher Bestimmungen oder Mängel in denselben; 5. Nachlässigkeit im Gebrauch von Signalen, Lokomotiven u. s. w. Die Forderung war unzulässig, wenn die Arbeiter die Mängel kannten und dieselben nicht binnen „reasonabler" Zeit dem Arbeitgeber mitgeteilt hatten. Der auszuzahlende Schadensersatz konnte nie mehr als der Lohn von drei Jahren betragen. Das Verfahren war weitläufig geregelt.

Die Lage der Arbeiter war durch dieses Gesetz nicht viel gebessert, da das „contracting out" nicht untersagt war, der Beweis ihm aufgetragen blieb und der Arbeitgeber sich stets auf die Mitschuldigkeit des Arbeiters selbst berufen konnte. Nicht bald gelang es jedoch der Regierung, ein neues Gesetz bei dem Parlament durchzubringen. Das Gesetz von 1897, „Workmen's Compensation Bill", am 1. Januar 1898 in Wirkung getreten und später zu beschreiben, hat die Sache völlig neu geregelt.

Im deutschen Reiche (G. vom 6. Juli 1884), Österreich

---

[1]) Mataja, Das schweiz. Bundesgesetz u. s. w. in Braun's Archiv I, S. 136 ff. und Kahn, Gegenw. Stand der Frage u. s. w. in Zeitschrift für Volkswirtschaft, Sozialpolitik und Verwaltung VII, 1898, S. 459 ff.

[2]) Naeff, Die Unfall- und Krankenversicherung. Braun's Archiv IV, S. 665 ff.

[3]) Sainctelette, De la responsabilité et de la garantie. Bruxelles 1884.

[4]) Jahrbücher für Nationalök. und Stat. III[e] F., 14. Bd., S. 583 ff.

(G. v. 28. Dezember 1887, eingeführt am 1. Januar 1889), Norwegen (G. v. 23. Juli 1894), Italien (G. v. 17. März 1898) und den Niederlanden (G. v. 1. Januar 1901) ist die Zwangsunfallversicherung eingeführt.

V. Der Kinderschutz.

Datieren die obengenannten Eingriffe auf die Freiheit der vertragsschliessenden Parteien aus den späteren Jahren, so setzte sich doch schon kurz nach der französischen Revolution die Notwendigkeit eines Eingriffs ein, jedoch an einer ganz anderen Seite. Die Ursache dieser Thatsache war die grosse Änderung in der Technik, welche sich eben in derselben Zeit entwickelte, da die physiokratischen Theorien allgemein anerkannt wurden. Neben dem Handwerk, das im 18. Jahrhundert in den Zünften erstarrt war, war allmählich die Grossindustrie entstanden. Die leichte Behandlung der von Dampf getriebenen Maschinen verkürzte nicht nur die Lehrzeit oder machte sie selbst überflüssig, sondern ermöglichte auch die Benutzung von jugendlichen und weiblichen Arbeitskräften.

Anfangs hatte man, d. h. die gelehrte Welt und die Regierungskreise, nichts dagegen einzuwenden, denn die Betriebskosten wurden erniedrigt und daher die Preise der Güter verbilligt. Aber bald kamen die Nachteile des neuen Arbeitssystems ans Tageslicht und fand der Staat es nötig, selbst auf öffentlichem Wege einzugreifen.

Zuerst in England, dem Lande, wo die Grossindustrie und besonders die Textilindustrie sich am ersten und am meisten entwickelt hatte, kam man zu dieser Einsicht. Das Lehrlingsgesetz von 1562, welches sich auch auf erwachsene Arbeiter bezog, taugte nicht für die Grossindustrie und ward auch nicht auf dieselbe angewendet. Es herrschte daher die grösste Freiheit beim Vertragsschluss und im letzten Viertel des 18. Jahrhunderts wurden schon die Nachteile besonders für die Kinder offenbar.

Es war allmählich zur Gewohnheit geworden,[1]) dass die „Kirchspiele" (parishes) der grossen Städte wie London und Birmingham ihre armen Kinder in die Fabrikorte sandten, damit dieselben dort beschäftigt würden. Sie blieben daher ganz ohne Aufsicht und nicht selten kam es sogar vor, dass sie, wenn sie noch kaum gehen konnten, schon eine sehr lange Arbeitszeit hatten und in elendester Weise behandelt wurden.

Als darauf im Bezirk Manchester ansteckende Krankheiten ausbrachen, wurde im Jahre 1796 eine ärztliche Enquêtekommisson ernannt, welche haarsträubende Zustände aufdeckte und diesen die Krankheiten zuschrieb. So gab es z. B. Fabriken, welche selber Betten für die Kinder gestellt und ihre Arbeit so geregelt hatten, dass die Betten immerfort in Benutzung waren und die eine Schicht die andere auch in den Betten ablöste.

Die Erfolge der Untersuchung bewogen Sir Robert Peel, durch ein Gesetz eine Verbesserung der Lage der Kinder anzustreben, aber

[1]) Vgl. für die ganze Geschichte: Handwörterbuch der Staatswissenschaften sub voce Arbeiterschutzgesetzgebung (Grossbritannien). H. von Nostitz, Das Aufsteigen des Arbeiterstandes in England, Jena 1900. S. 349—442. Evans Austin, The factory and workshop Acts 1878—1895, London 1895. Introduction. Herkner, Die Arbeiterfrage 2. Aufl., Berlin 1897. S. 140—148 und die dort genannte Litteratur.

langer Beratungen im Parlament bedurfte es, ehe er einen Erfolg aufzuweisen hatte. Schliesslich wurde doch das „Act for the Preservation of the Health and Morals of Apprentices and others employed in Cotton and other Mills, and Cotton and other Factories“ (42 Geo III c. 73 (1802)) erlassen, gewöhnlich abgekürzt „The morals and health Act“ genannt. Es bezog sich nur auf Baum- und Schafwollfabriken und schrieb vor, dass die Mauern zweimal pro Jahr mit Wasser angestrichen werden mussten und für frische Luft zu sorgen war. Lehrlinge sollten pro Jahr zwei vollständige Packete Kleider bekommen und durften, von einigen Ausnahmen abgesehen, nicht mehr als zwölf Stunden ausser den Mahlzeiten pro Tag und nicht zwischen neun Uhr abends und sechs Uhr morgens beschäftigt werden. Sie sollten an jedem Arbeitstag während 4 Stunden im „Lesen, Schreiben und Rechnen“ und am Sonntag während einer Stunde in der Religion unterrichtet werden. Zwei nicht zum Betrieb in Beziehung stehende Personen, von denen der eine Friedensrichter und der andere Geistlicher war, wurden zu „Visitors“ ernannt. Das Gesetz musste an sichtbarer Stelle ausgehängt und Fabriken mit mehr als drei Lehrlingen oder mehr als zwanzig Arbeitern mussten vom Friedensrichter in ein Verzeichnis eingeschrieben werden. Auch enthielt das Gesetz Strafbestimmungen für den Fall einer Zuwiderhandlung.

Obgleich das Geltungsgebiet des Gesetzes nicht gross und die Bestimmungen nicht sehr drückend waren, ward es doch fast nicht befolgt. Darum ward im Jahre 1815 auf Antrag Peels beschlossen, eine parlamentarische Enquête über die Lage der Fabrikarbeiter vorzunehmen, die erste Arbeitsenquête der Welt. Sie ward gefolgt vom „Amendment Act“ von 1819 (59. Geo III c. 66), welches die Arbeit der Kinder unter neun Jahren verbot und die Beschäftigung der Kinder von 9 bis 16 Jahren auf 12 Stunden pro Tag beschränkte und ihnen jede Nachtarbeit untersagte. Nach diesem Jahre fing die öffentliche Meinung an, sich mit der Sache zu beschäftigen, und es dauerte nicht lange, dass dieses Gesetz abermals und abermals abgeändert wurde (60. Geo III c. 5 (1819), 6. Geo IV c. 63 (1825), 10. Geo IV c. 51 und 63 (1829)). Diese Gesetze wurden alle vom Gesetze von 1831 (1. und 2. Will. IV c. 39 s. 1) widerrufen und dieses selbst wieder von dem sogen. „Lord Ashley Act“ von 1833 (3 und 4 Will. IV c. 103, s. 48). Dieses Gesetz war die Folge einer von einer königlichen Kommission im Jahre 1832 abgehaltenen Enquête, welcher eine parlamentarische Enquête vorangegangen war, die selber aus der Wahlrechtagitation und der damit verknüpften Bewegung für ein Zehnstundengesetz hervorgegangen war.

Das Gesetz von 1833 bezog sich auf die ganze Textilindustrie, untersagte die Arbeit von Kindern unter 9 Jahren, beschränkte die Arbeitszeit von Kindern von 9 bis 13 Jahren auf 9 Stunden pro Tag und 48 pro Woche und von jugendlichen Personen (13 bis 18 Jahren) auf 12 Stunden täglich oder 69 pro Woche und untersagte allen die Nachtarbeit. Zuerst wurden 4 Arbeitsinspektoren ernannt.

Aber bald zeigte sich den Inspektoren, dass das Gesetz vielfach hintergangen wurde, auch weil die Uebertretungen zu leicht gestraft wurden. Mit sehr viel Mühe gelang es daher Sir Robert Peel, nach einer neuen Enquete der „Children Employment Commission“ im Jahre 1844 ein neues Gesetz (7. und 8. Vict. c. 15) durchzubringen, das wohl das Minimalalter auf acht Jahre zurückbrachte, aber die Be-

schäftigungszeit von Kindern unter 13 Jahren auf 6½ Stunden täglich beschränkte.

Inzwischen war man zu der Einsicht gekommen, dass es nicht nur die in den Textilfabriken arbeitenden Kinder waren, welche den Schutz des Gesetzes bedurften, und daher wurden allmählich auch andere Betriebe in den Kreis der Gesetze aufgenommen. Am ersten geschah dies mit den Bergwerken, wo, wie die Enquête von 1842 bis 1843 gezeigt hatte, Kinder bisweilen schon im vierten Lebensjahre unter Tag arbeiteten und zwar ganz nackt während vierzehn Stunden täglich. Im Jahre 1842 wurde untersagt, Kinder unter zehn Jahren unter Tag zu beschäftigen, und wurden besondere Bergwerksinspektoren ernannt. — Es folgte im Jahre 1845 (8. und 9. Vict. c. 29) ein Gesetz für die Kattundruckereien.

Daranf wurde im Jahre 1847 (10. und 11. Vict. c. 29) „An act to limit the hours of labour of young persons and females in factories“ erlassen, welches die Arbeit dieser Personen auf zehn Stunden pro Tag zwischen 5½ und 8½ Uhr oder 58 pro Woche mit einigen Ausnahmen beschränkte. Die Arbeitgeber wussten durch geeignete Einführung von Schichten diese Bestimmungen zu umgehen, und daher bestimmte ein Gesetz von 1850 (13. und 14. Vict. c. 54, an Act to amend the Acts relating to Factories) Anfang und Ende der Beschäftigungszeit auf 6 und 6 Uhr und schrieb eine 1½stündige Pause vor. Ein Gesetz von 1853 (16. und 17. Vict. c. 104, an Act to further regulate the employment of children) dehnte diese Bestimmung auch auf Kinder aus. Zu erwähnen sind weiter noch ein Gesetz von 1860 (23. und 24. Vict. c. 78) auf Bleichereien und Färbereien und eins von 1861 (24. und 25. Vict. c. 117) auf Spitzenfabriken.

Im Jahre 1861 wurde wieder eine königliche Kommission ernannt, welche die traurige Lage der Kinder in den kleinen Industrien und den Hausindustrien ans Licht brachte, und die Folge war die Ausdehnung der Gesetze wieder auf andere Betriebe: im Jahre 1864 (27. und 28. Vict. c. 48) auf Thonwaren und andere, 1867 (30. und 31. Vict. c. 103) auf alle Betriebe mit wenigstens 50 Arbeitern, und ebenso 1867 (30. und 31. Vict. c. 146) auf Werkstätten; — ein wichtiger Schritt. Diese Gesetze gaben auch einige Vorschriften über den Schutz vor Gefahren und Krankheit; die Bestimmungen für Werkstätten waren aber im allgemeinen milder als die für Fabriken.

Es folgten noch ein Gesetz von 1870 (33. und 34. Vict. c. 62), welches die neuen Bestimmungen auf Kattundruckereien, Bleichereien und Färbereien ausdehnte, ein Gesetz von 1871 (34. Vict. c. 19), welches eine Ausnahme in Bezug auf die Sonntagsarbeit der Juden machte und ein anderes vom selben Jahre (34. und 35. Vict. c. 104) auf Steinbrüche und schliesslich das „Factory Act 1874“ (37. und 38. Vict. c. 44), welches das Minimalalter auf 10 Jahre festsetzte, eine Ruhezeit nach jeden 4½ Stunden Arbeit, besseren Unterricht der Kinder vorschrieb und Anfang und Ende der Beschäftigungszeit in Nicht-Textilfabriken auf 7 und 7 Uhr festlegte.

Jetzt war aber die Zahl der Gesetze so gross geworden, dass es nötig wurde, sie alle aufzuheben und ein einziges an ihre Stelle zu setzen. Im Jahre 1875 ward eine dritte königliche Enquêtekommission ernannt und darauf folgte „the Factory and Workshop Act 1878“ (41. Vict. c. 16). Es ist, besonders soweit es die Bestimmungen

über Arbeitszeit, Unfallverhütung und Gesundheitsschädigung betrifft, von den Novellen von 1891 (54. und 55. Vict. c. 75) und 1895 (58. und 59. Vict. c. 37) abgeändert und ergänzt und wird später ausführlich besprochen werden, wobei die 1891 und 1895 angebrachten Änderungen erwähnt werden.

In Deutschland waren in einigen Staaten schon in der ersten Hälfte des 19. Jahrhunderts einzelne Bestimmungen über die Kinderarbeit erlassen worden.

In Preussen begann sich in den ersten Dezennien die Grossindustrie zu entwickeln und hatte dieselben traurigen Folgen wie in den anderen Ländern. So ergab sich, dass das rheinische Gebiet im Jahre 1828 nicht einmal mehr im Stande war, das entsprechende Truppenkontingent zu stellen.[1]) Es mussten dort bisweilen Kinder von 14 Jahren 14 Stunden täglich für 2 Groschen arbeiten.

Noch bis zum Jahre 1839 dauerte es, bevor sich die Regierung der Sache annahm. Im Regulativ vom 9. März 1839 wurde bestimmt, dass Kinder unter 9 Jahren in Bergwerken, Fabriken, Poch- und Hüttenwerken nicht regelmässig und Kinder unter 16 Jahren nicht mehr als 10 Stunden pro Tag beschäftigt werden dürften; Nacht- und Sonntagsarbeit wurde ihnen untersagt. Diese Bestimmungen gingen 1845 in die Gewerbeordnung über und blieben bis zur Gewerbeordnung des Bundes in Geltung.

In Bayern wurde durch Gesetz vom 15. Januar 1840 die Arbeit von Kindern unter 9 Jahren in denselben Betrieben wie in Preussen untersagt; Kinder von 9 bis 12 Jahren dürften nur auf Grund eines Zeugnisses über körperliche Entwicklung und genügende Schulbildung beschäftigt werden und Nachtarbeit war ihnen untersagt. Durch Verordnung vom 16. Juli 1854 wurde das Minimalalter auf 10 Jahre gesetzt und die Maximalbeschäftigungszeit auf 9 Stunden. Die Kinder über 10 Jahre mussten den Nachweis über entsprechende Schulbildung und Religionsunterricht erbringen und 3 Stunden pro Tag in die Schule gehen. Auch wurde einige sanitäts- und sittenpolizeiliche Fürsorge verordnet.

In Sachsen verbot das Gewerbegesetz vom 15. Oktober 1861 die Arbeit der Kinder unter 10 Jahren (seit 1865 unter 12) in Fabriken mit mehr als 20 Arbeitern, beschränkte die Beschäftigungzeit der Kinder unter 14 Jahren auf 10 Stunden täglich und untersagte diesen die Nachtarbeit.

In Württemberg und Baden hatten die Gesetze mehr den Charakter einer Förderung des Schulbesuchs.

Weiter bestanden in Deutschland keine Bestimmungen über den Kinderschutz bevor die G.O. von 1869 für den Norddeutschen Bund auch diesen regelte, jedoch nicht für Bergwerke, welche der Gesetzgebung der einzelnen Länder überlassen blieben. Die G.O. untersagte die Arbeit der Kinder unter 12 Jahren in Fabriken und beschränkte die Arbeit der jugendlichen Personen von 12—16 Jahren auf 10 Stunden. Die Bestimmungen sind im Jahre 1878 (G. v. 17. Juli 1878) abgeändert infolge einer in den Jahren 1874 und 1875 abgehaltenen Enquête, deren Bericht 1877 veröffentlicht wurde. Es wurde der Regierung erlaubt, die Kinderarbeit in gefährlichen Betrieben zu beschränken, und die Ausnahmen zu Gunsten des Arbeit-

[1]) Herkner, Die Arbeiterfrage, 2. Aufl., Berlin 1897, S. 148.

gebers wurden geregelt. Die Betriebe, auf welche die G.O. sich bezog, wurden durch die Hüttenwerke, durch elementare Kraft bewegten Werkstätten, Bauhöfe und Werften vermehrt. Die Ernennung von Inspektoren wurde verordnet. — Die Novelle vom 1. Juni 1891 erhöhte das Minimalalter auf 13 oder 14 Jahre und verordnete durch einen besonderen Paragraphen besondere Rücksichten für die Gesundheit und die Sittlichkeit der Arbeiter unter 18 Jahren; auch wurden verschiedene Bestimmungen verbessert und ausgedehnt und wieder neue Betriebe unter das Gesetz gebracht (§ 154 a). Das Gesetz vom 6. August 1896 beschränkte die Kinderarbeit in den Wandergewerben und die Verordnung vom 31. Mai 1897 dehnte die Bestimmungen auf die Konfektionsbetriebe aus. Die Novelle vom 30. Juni 1900 hat schliesslich noch mehrere Bestimmungen abgeändert.

In Österreich wurden schon im 18. Jahrhundert Bestimmungen zum Schutze der „Fabriklehrlinge" getroffen. Durch Hofkanzleidekret vom 20. November 1786 wurde bestimmt, dass Knaben und Mädchen nicht im selben Zimmer schlafen durften und jeder sein eigenes Bett haben sollte, welches wöchentlich einmal gereinigt und mit reiner Leinenwäsche versehen werden sollte. Ein Dekret vom 18. Februar 1787 bestimmte, dass „Kinder vor dem Antritte des 9. Jahres nicht ohne Not zur Fabrikarbeit aufgenommen werden" sollten. Am 12. März 1806 wurde das erstgenannte Dekret verschärft, 1842 das zweite. Das Minimalalter wurde auf 12 Jahre gebracht, aber der Gemeindevorstand konnte die Arbeit der Kinder von 9 Jahren, welche schon 3 Jahre lang Unterricht genossen hatten, erlauben; Kinder von 9—12 Jahren durften während 10 Stunden, Kinder von 12—16 Jahren während 12 Stunden täglich beschäftigt werden, Kindern unter 16 Jahren ward die Arbeit zwischen 9 Uhr abends und 5 Uhr morgens untersagt. Strenge Strafen wurden für Übertretung angedroht und die Aufsicht wurde den Gemeindevorständen, den Schulaufsehern und den Geistlichen aufgetragen.

Als das Gewerberecht kodifiziert wurde, wurden in die Gewerbeordnung vom 20. Dezember 1859 auch Bestimmungen über die Kinderarbeit aufgenommen. Die Beschäftigung der Kinder unter 10 Jahren wurde untersagt, der Kinder von 10—12 Jahren nur unter gewissen Bedingungen (Erlaubnis des Vaters, nicht gefährliche Arbeit u. s. w.) gestattet. Die Beschäftigungszeit war für Kinder unter 14 Jahren 10 Stunden, von 14—16 Jahren 12 Stunden mit vorgeschriebenen Pausen. Nachtarbeit war allen Jugendlichen untersagt, jedoch mit einigen Ausnahmen für Personen von 14—16 Jahren.

Die Novelle vom 8. März 1885 dehnte die Bestimmungen aus und brachte das Minimalalter auf 12 Jahre. Wir werden dieselben später besprechen, ebenso wie das Berggesetz vom 21. Juni 1884, welches die Arbeit der Kinder in den Bergwerken regelt.

In Frankreich [1]) wurde am ersten die Kinderarbeit in den Bergwerken beschränkt: das Gesetz vom 3. Januar 1813 untersagte die Beschäftigung der Kinder unter 10 Jahren.

Sehr lange dauerte es, bis die Regierung sich der Kinder in der

---

[1]) Hubert-Valleroux, l. c. Première Partie. Historique. — Handw. d. Staatsw.: Arbeiterschutzgesetzgebung (Frankreich). — Raoul Jay in Braun's Archiv VI, S. 24 ff. — Michel Bodeux, Etudes sur le contrat de travail, Louvain — Paris 1896, S. 1—7.

Grossindustrie annahm. Es bedurfte dafür einer privaten Enquête, welche im Jahre 1839/40 abgehalten wurde und ähnliche Zustände wie in England im Anfang des Jahrhunderts offenlegte. Es waren ausser wenigen, sehr einsichtigen Grossindustriellen, wie Burckhardt in Mühlhausen, nur Männer der Wissenschaft, welche die üblen Folgen der Grossindustrie erkannten, und unter diesen war es besonders Simon de Sismondi. Auch war es die „Académie des sciences morales et politiques“, welche ihr vorzügliches Mitglied Villermé aussandte, um die oben genannte Enquête anzustellen.

Nachdem das Parlament während eines ganzen Jahres die Sache untersucht und besprochen hatte, ward am 22. März 1841 ein Gesetz erlassen, das in Betrieben mit Motoren oder mit mehr als 20 Arbeitern die Beschäftigung von Kindern unter 8 Jahren untersagte, diejenige der Kinder zwischen 8 und 12 Jahren auf 8, zwischen 12 und 16 Jahren auf 12 Stunden beschränkte und die Nachtarbeit an Sonn- und Festtagen gänzlich, an anderen Tagen in beschränktem Masse untersagte. Kinder unter 12 Jahren sollten die Schule besuchen und Kinder über 12 Jahre auch, aber nach dem Ende des 12stündigen Arbeitstages! Der Regierung wurde erlaubt das Gesetz auf gefährliche Betriebe auszudehnen, und sie sollte Inspektoren ernennen. Von beidem geschah aber nicht viel; die Aufsicht wurde örtlichen Kommissionen anvertraut, deren Mitgliedschaft als ein Ehrenamt betrachtet wurde und welche sich nicht viel Mühe für ihre Aufgabe gaben.

Das Gesetz ward daher sehr schlecht oder gar nicht befolgt und es war erst die dritte Republik, der es gelang, einen Schritt weiter zu gehen. Nach sehr langen Überlegungen und Beratungen kam schliesslich das Gesetz vom 19. Mai 1874 zu stande. Es bezog sich auf Bergwerke, Fabriken und Werkstätten. In einzelnen Betrieben durften Kinder unter 10, in den meisten Kinder unter 12 Jahren nicht beschäftigt werden. Kinder von 12—16 Jahren durften nicht mehr als zwölf Stunden, und weder Nachts noch Sonntags verwendet werden und auch Mädchen unter 21 Jahren nicht nachts. Ausnahmen wurden in gewissen Fällen zugelassen. Schwere Arbeiten (wie Ziehen und Tragen) ward ihnen untersagt und Schutzmassregeln, wie gute Ventilation, Einfriedigung der Maschinen u. s. w. verordnet. Dem Gesetz folgte am 7. Dezember desselben Jahres ein Gesetz über die Beschäftigung von Kindern in Theatern, Zirkussen u. s. w.

Wiederholt wurde in den folgenden Jahren versucht, das erste Gesetz wieder abzuschwächen, aber diese Versuche schlugen fehl. Durch Gesetz vom 16. Februar 1883 wurde selbst die im Jahre 1874 auf fünfzehn festgesetzte Zahl der Inspektoren vermehrt und wurden „commissions supérieures et locales“ eingesetzt und mit der Aufsicht beauftragt. Aber das Gesetz befriedigte noch nicht und nach abermals sehr langen Beratungen ward 1892 ein neues Gesetz erlassen (2. November), das den zehnstündigen Arbeitstag einführte. Es ergab sich jedoch, dass, wo die Kinder mit erwachsenen Arbeitern zusammenarbeiteten, sie ebensolange beschäftigt wurden, wie diese. Ein Gesetz vom 30. März 1900 vom Minister Millerand hat daher das Gesetz von 1892 wieder abgeändert, wie später besprochen werden wird.

In der Schweiz bestand vor dem Jahre 1874 keine Bundesgesetzgebung über die Kinderarbeit. Auch hier machte die Grossindustrie zu Anfang des 19. Jahrhunderts grosse Fortschritte und

wurde in einzelnen Kantonen die Beschäftigung der Kinder geregelt. So bestand in Zürich schon seit dem Jahre 1815 ein Gesetz, das die Arbeit von Kindern unter 10 Jahren untersagte, und wurde daselbst 1837 die Beschäftigung von Kindern unter 12 Jahren in Spinnereien verboten und der Arbeitstag und die Nachtarbeit der jugendlichen Personen unter 16 Jahren beschränkt, nachdem 1832 die Lehrpflicht eingeführt war. Auch in Thurgau wurde 1815 bestimmt, dass kein Kind unter 10 Jahren in eine Fabrik aufgenommen werden sollte.

Nach dem Jahre 1848 dehnte die Kinderschutzgesetzgebung sich aus: In Glarus ward 1848 die Beschäftigung von schulpflichtigen Kindern untersagt, und mehrere Kantone, wie Aargau, Basel-Land, Basel-Stadt, Tessin, Thurgau, Schaffhausen folgten diesem Beispiele. Nur war das Minimalalter nicht in allen Kantonen gleich hoch. In Bern war in Phosphorfabriken selbst die Arbeit von Kindern von 7 Jahren noch erlaubt! In verschiedenen Kantonen wurde auch die Beschäftigungszeit der jugendlichen Personen beschränkt.

Allmählich ergab sich jedoch die Notwendigkeit allgemeiner Bestimmungen für den ganzen Bund. Schon 1855 hatte Glarus die Bundesregierung gebeten, in Verhandlung mit den kantonnalen Regierungen treten zu wollen und 1870 erklärte der Bundesrat es für notwendig, dass der Bund die Kinderarbeit einheitlich regeln sollte. Aber erst im Jahre 1874 wurde in die neue Bundesverfassung vom 19. April dieses Jahres eine Bestimmung folgenden Inhalts aufgenommen (§ 34): „Der Bund ist befugt, einheitliche Bestimmungen über die Verwendung von Kindern in den Fabriken und über die Dauer der Arbeit erwachsener Personen in denselben aufzustellen. Ebenso ist er berechtigt, Vorschriften zum Schutze der Arbeiter gegen einen die Gesundheit und Sicherheit gefährdenden Gewerbebetrieb zu erlassen."

Die Bestimmung kam durch das „Bundesgesetz, betreffend die Arbeit in den Fabriken" vom 23. März 1877 zur Ausführung. Da es sich nur auf Fabriken beschränkte, blieb es den Kantonen überlassen, auch über Werkstätten Gesetze zu erlassen, und wie wir später sehen werden, haben sie auch von der ihnen gebotenen Gelegenheit Gebrauch gemacht. Merkwürdig ist es, dass der Bundesrat erst im Jahre 1897 die Verrichtungen bezeichnet hat, von denen die jugendlichen Personen ausgeschlossen sind.

In Belgien war die erste in Betracht kommende Bestimmung das französische kaiserliche Dekret vom 3. Januar 1813 über die Bergwerke, welches die Beschäftigung der Kinder unter 10 Jahren untersagte; es blieb nach der Befreiung des Landes in Kraft und die Regierung sorgte sehr eifrig für dessen Befolgung.

Lange musste das Land sich mit diesem einzigen Gesetz zufriedenstellen. Wohl ward im Jahre 1843, als die Grossindustrie einen grossen Aufschwung genommen hatte, vom Minister des Innern eine Enquêtekommission ernannt, welche in ihren in den Jahren 1846 und 1849 veröffentlichten Berichten zahllose schlechte Zustände ans Licht brachte und auch einen Entwurf, welcher selbst die Arbeitszeit erwachsener Männer beschränkte, ausarbeitete, aber der Widerstand der Grossindustriellen war so gross, dass während einer langen Zeit alle

Bestrebungen, ein Gesetz zu stande zu bringen, fehlschlugen: in den Jahren 1859, 1869 und 1878 wurde je ein Gesetz abgelehnt, das letzte vom Senat.

Die Lage der Arbeiter wurde inzwischen je länger je schlimmer und ihre Verstimmung je länger je grösser. Als darauf selbst in mehreren Orten Unruhen entstanden, kam allmählich die gesetzgeberische Maschine in Bewegung und wurde zuerst die Verordnung vom 28. Juni 1884 erlassen, welche das Minimalalter für die Beschäftigung in den Gruben für Knaben auf 12, für Mädchen auf 14 Jahre erhöhte. Am 15. August 1886 wurde eine zweite Enquêtekommission ernannt und darauf wurden ausser den später zu nennenden Gesetzen diejenigen vom 28. Mai 1888 über die Wandergewerbe und vom 13. August 1889 über die Kinder- und Frauenarbeit erlassen.

In den Niederlanden, wo das französische Dekret von 1813 über die Bergwerke, wenn es schon seine Geltung behalten hat, doch wegen des Mangels an Bergwerken wenig zu bedeuten gehabt hat, ist die Frage des Kinderschutzes erst sehr spät aufgeworfen worden. Im Jahre 1853 [1]) wurde von der „Maatschappij ter bevordering van Nijverheid“ (Gesellschaft zur Förderung der Industrie) ein Preisausschreiben veröffentlicht, das den Einfluss der Kinderarbeit in Fabriken auf ihre körperliche, geistige und sittliche Entwicklung und die Vor- und Nachteile eines eventuellen Gesetzes zu untersuchen bezweckte. Das Ausschreiben wurde nicht beantwortet, aber zu jener Zeit fängt die Litteratur über den Gegenstand an.

Zuerst war es der Leiter einer Schule (G. B. L(alleman) in M(oordrecht)), der unter dem Titel „Sklaverei in den Niederlanden“ [2]) die Lage der Kinder in den Seilerbahnen seines Dorfes erzählte, wo in kalter Winternacht Kinder von fünf Jahren aus ihrem Bette in die Werkstätte getragen wurden. Es folgten Aufsätze in Zeitschriften von dem Hygieniker Dr. Coronel [3]) und dem Grossindustriellen le Poole. [4]) Zwei Vereine von Grossindustriellen sprachen sich für ein Gesetz aus, indem ein dritter den Wunsch nach einer Regierungsenquête äusserte.

Jetzt meinte die Regierung auch etwas schaffen zu müssen. Sie beauftragte die Provinzialgouverneure durch die Gemeindevorstände, welche sich wieder an die grossen Arbeitgeber zu wenden hatten, eine Reihe von Fragen über Zahl und Art der Fabriken und Werkstätten, wo Kinder beschäftigt wurden, die Zahl der Arbeiter und der Kinder, die Arbeitszeit, den Lohn, den Schulbesuch u. s. w. zu beantworten. Jedoch waren die Erfolge dieser Enquête sehr unbedeutend. [5])

Als darauf der bekannte Novellist J. J. Cremer [6]) im Jahre 1863 in einer Novelle das Los der Fabrikkinder beschrieben und Mitleid für sie erweckt hatte und eine Anzahl von Fabrikanten sich an die Regierung wegen eines Gesetzes gewandt hatte, weil sie selbst der Konkurrenz wegen keine Verbesserungen einführen konnten, ernannte die Regierung im September 1863 eine Kommission von zwei Ärzten,

---

[1]) Mr. Kerdyk in Vragen des Tijds 1878 I, S. 93 ff.
[2]) Economist 1855, S. 33 ff.
[3]) Im Tijdspiegel 1888, S. 3 werden alle seine Aufsätze aufgezählt.
[4]) Economist 1859, Fabrik und Schule S. 383 ff.
[5]) Economist 1861, II S. 131.
[6]) „Eine Bitte, aber nicht um Geld.“

einem Fabrikbesitzer, einem Juristen und einem Techniker,[1]) welche die Lage der Kinder in Fabriken untersuchen sollte. Die Kommission fasste den Begriff „Fabrik" sehr weit auf, denn sie untersuchte jede Stelle, wo „eine ziemlich grosse Anzahl von Kindern arbeitete". Sie wollte nur persönliche Untersuchungen machen und keine Meinungen vernehmen und hat daher nicht weniger als 18528 Kinder körperlich untersucht und viele Werkstätten besucht, um mit den Arbeitern selbst sprechen zu können.

Es ward daher 1869, bis der erste, und 1873 bis der letzte Teil der Berichte der Kommission veröffentlicht waren, und dennoch war der Erfolg negativ. Ausser dem Vorsitzenden hatten die Mitglieder schon mit einem Widerwillen gegen ein Gesetz überhaupt angefangen, und obgleich Zustände wie die Beschäftigung von Kindern von 4 Jahren von morgens 3 oder 4 bis abends 9 in Ziegeleien von ihr mitgeteilt wurden, riet sie weder ein Verbot der Kinderarbeit unter einem gewissen Alter noch die Beschränkung der Beschäftigungszeit durch ein Gesetz an, weil „nicht erwiesen war, dass die Fabrikarbeiter in Entwicklung und Bildung hinter den anderen Arbeitern zurückständen".[2])

Inzwischen hatten mehrere Abgeordnete in der zweiten Kammer seit 1863 jedes Jahr bei den Beratungen über das Budget dringend nach einem Gesetz verlangt. Im Anfang erklärte die Regierung sich bereit, einen Entwurf auszuarbeiten, aber später wollte sie den Bericht der Kommission abwarten und noch später erklärte sie, dass der Kinderschutz kein Gegenstand für die Regierungsthätigkeit, wohl aber für die Initiative der Abgeordneten wäre.

Im Jahre 1873 machte daher der Abgeordnete Dr. van Houten von seinem Initiativrecht Gebrauch und brachte einen Entwurf ein, der die Arbeit aller Kinder unter 12 Jahren untersagte, aber mit Befugnis des Gemeindevorstandes die Beschäftigung von Kindern von 10—12 Jahren während sechs Stunden zwischen 6 und 8 Uhr mit drei Stunden Unterricht einbegriffen zu erlauben; auch war die Lehrpflicht in den Entwurf aufgenommen. Nach sehr langen Beratungen wurde der Entwurf bedeutend abgekürzt und blieb nichts übrig als (Gesetz vom 19. September 1874) das Verbot, Kinder unter 12 Jahren in Dienst zu nehmen oder zu haben, ein Verbot, das aber nicht auf häusliche und persönliche Dienste und Feldarbeit anwendbar war.

Nicht nur war die Bedeutung des Wortes „Dienst" unklar (es war z. B. zweifelhaft, ob auch der Vater, der sein Kind beschäftigte, unter das Gesetz fiel; viele meinten, es regele nur die Fabrikarbeit) und ebenso die Bedeutung des Wortes „Feldarbeit", sondern es war auch für die Durchführung des Gesetzes keine Sorge getragen und die Polizei, welche mit der Aufsicht beauftragt war, beschäftigte sich nicht viel mit der Sache.[3])

Schon 1876 begannen daher die Versuche der Regierung das Gesetz zu verbessern. Im Jahre 1877 gab sie den Handelskammern eine grosse Zahl von Fragen zu beantworten: wie die Kinder und wie die

---

[1]) Economist 1873, S. 471.

[2]) Schlussbericht der Kommission, S. 2, 3, 27. Siehe auch die scharfe Kritik von Dr. Coronel im Economist 1873.

[3]) Der Abgeordnete Kerdyk hat 1878 (Vragen des Tijds, S. 137 ff.) eine genaue persönliche Untersuchung über die Durchführung des Gesetzes veröffentlicht.

jugendlichen Personen zu schützen wären, ob das englische half-time-System wünschenswert wäre u. s. w.

Im Jahre 1882 wurde ein Entwurf eingebracht, der jedoch 1883 wieder zurückgezogen wurde. 1885 kam ein neuer und als auch dieser zurückgezogen war, wurde 1886 von der zweiten Kammer eine parlamentarische Enquêtekommission von elf Personen eingesetzt, welche ein Jahr später ihren Bericht veröffentlichte.

Es folgte noch im selben Jahre ein dritter Entwurf, dem 1888 ein vierter folgte. Auch jetzt wurden wieder sehr lange Beratungen abgehalten, und das heute noch geltende Gesetz ging vom 5. Mai 1889 daraus hervor. Es bezieht sich auf Kinder und jugendliche Arbeiter (unter 16 Jahren, indem der Entwurf Personen unter 18 Jahren noch als jugendliche hatte betrachten wollen). Die Schutzmassregeln für Leben und Gesundheit, welche eine königliche Verordnung vorschrieb, sind nach dem Inkrafttreten des Sicherheitsgesetzes (siehe unten Seite 26) 1897 mit diesem Gesetze in Einklang gebracht.

Schliesslich sei noch erwähnt, dass im Jahre 1882 in das Gesetz über den niederen Unterricht ein Paragraph aufgenommen ist, welcher den Gemeinderäten erlaubt, die Kinderarbeit zu beschränken, von welcher Bestimmung nur sehr wenig Gemeinden Gebrauch gemacht haben; und dass § 253 des am 1. September 1886 eingeführten Strafgesetzbuches die Beschäftigung von Kindern unter 12 Jahren bei gefährlichen Kunstübungen oder für die Gesundheit schädlicher Arbeit untersagt.

Auch in den anderen Ländern datiert der gesetzliche Kinderschutz aus der letzten Zeit. In Russland findet man dergleichen Bestimmungen in den Gesetzen vom 1. Juni 1882, 12. Juni 1884 und 1. Juli 1885, welche in die „Industrie-ustaw“ (etwa wie „Gewerbeordnung“) von 1893 aufgenommen sind.

In Dänemark beschränkt das Gesetz vom 23. Mai 1873 die Kinderbeschäftigung und wurden durch Gesetz vom 12. April 1889 nähere Bestimmungen über Sicherheit und Gesundheit erlassen.

In Schweden war es das Gesetz vom 18. November 1881, welches die Beschäftigung von Kindern unter 12 Jahren in Fabriken und in Handwerkstätten untersagte und die Arbeit der älteren Kinder regelte. Ein Gesetz vom 10. Juni 1891 untersagt das Feilbieten auf der Strasse oder in Lokalen.

In Norwegen kam der Kinderschutz nicht vor 1892 zu stande.

In Ungarn ward er durch das Gewerbegesetz von 1884 geregelt.

In Luxemburg wurde das erste Gesetz vom 6. Dezember 1876 von den königlich-grossherzoglichen Verordnungen vom 23. August 1877 und 30. Mai 1883 ergänzt.

In Italien schliesslich wurde schon in den vierziger Jahren von den Gelehrten ein Kinderschutzgesetz gefordert. In der Lombardei und Venezien wurde daher am 7. Dezember 1843 die Beschäftigung von Kindern unter 9 Jahren untersagt und auch die Arbeit der Kinder unter 14 Jahren in gefährlichen Betrieben. Im Jahre 1859 wurde in der Lombardei, Piemont und den Marken die Arbeit der Kinder unter 10 Jahren in Bergwerken untersagt und 1865 das Verbot auf das ganze Königreich ausgedehnt. Es gelang jedoch nicht so schnell, ein Gesetz für die ganze Industrie zu erlassen; nach langen Beratungen geschah es durch Gesetz vom 11. Februar 1886. Ein Gesetz vom

21. Dezember 1873 hatte schon die Verwendung von Kindern in den Wandergewerben untersagt.

VI. Das Lehrlingswesen.

Den Bestimmungen über die Kinderarbeit schliessen sich diejenigen über das Lehrlingswesen an, aber es giebt nicht viele Länder, welche diesen Gegenstand eingehend geregelt haben.

In das Allgemeine Preussische Landrecht [1]) wurden einige Bestimmungen über den Lehrlingsvertrag, welche vom Zunftwesen ausgegangen waren, aufgenommen und später wurden sie in die Reichsgewerbeordnung übernommen. Die wenigen Bestimmungen ergaben sich bald als völlig ungenügend und die Novelle vom 17. Juli 1878 regelte die Sache eingehend. Als durch die Novelle vom 26. Juli 1897 das Handwerk völlig neu geregelt wurde, ward auch das Lehrlingswesen im Handwerk besonderen Bestimmungen unterworfen.

In Österreich [1]) bestanden schon im Anfang des 19. Jahrhunderts Bestimmungen, welche dem Lehrherrn die Pflicht auferlegten, die Lehrlinge gründlich zu unterrichten und zu keiner häuslichen Arbeit zu verwenden; auch ward ihm hartes Verfahren gegen sie streng untersagt. In die Gewerbeordnung wurden einige ähnliche Bestimmungen aufgenommen, aber erst das Gesetz vom 23. Februar 1897 regelt das Lehrlingsverhältnis eingehend.

In Ungarn enthält das Gewerbegesetz von 1884 Bestimmungen über den Lehrlingsvertrag.

In Frankreich [2]) waren schon in das oben erwähnte Gesetz vom 22 germinal an XI (1803) einige Bestimmungen über das Lehrverhältnis aufgenommen. Sie wurden vom Gesetz vom 22. Februar-4. März 1851, welches heute noch Geltung hat, ersetzt.

In der Schweiz haben nur einige Kantone entweder besondere Lehrlingsgesetze erlassen wie Neuenburg (21. November 1890), Genf (1892), Freiburg (1895), Waadtland (21. November 1896) oder sie haben in ihr allgemeines Arbeiterschutzgesetz einige Bestimmungen darüber aufgenommen, wie Glarus, St. Gallen, Zürich.

In Dänemark ist das Lehrlingswesen durch Gesetz vom 30. März 1889 geregelt.

VII. Schutz der weiblichen Arbeiter.

Nach dem Kinderschutz war es der Schutz der Arbeiterinnen, dessen Notwendigkeit die Aufmerksamkeit auf sich zog. Es dauerte jedoch lange, ehe man einsah, dass die anstrengende Frauenarbeit nicht nur für das häusliche Leben, sondern auch für die Nachkommenschaft verderblich sei.

Es war wieder England [3]), das voranging. Das Gesetz von 1844 (7 und 8 Vict. c. 15) von Sir R. Peel, eine Folge der Untersuchung der königlichen Kommission von 1840, beschränkte die Beschäftigung der Frauen in denselben Fällen und ebenso wie diejenige

[1]) Handw. der Staatsw. sub voce Arbeiterschutzgesetzgebung.
[2]) Hubert-Valleroux l. c., S. 46. — Cohendy l. c., S. 3.
[3]) Litteratur wie sub V.

der jugendlichen Arbeiter (siehe oben S. 11 ff.). Das Gesetz über die Kattundruckereien von 1845 bezog sich ebenfalls auf Frauen und auch das Gesetz von 1847 (10 und 11 Vict. c. 29). Das Gesetz von 1850 stellte wieder die Frauen mit wenigen Ausnahmen, besonders für die Nachtarbeit, den jugendlichen Arbeitern gleich und diesem Beispiel folgten alle späteren, schon oben erwähnten Gesetze über die Kinderarbeit. Das Ergänzungsgesetz von 1891 zum „Factory and Workshop Act 1878" untersagt den Frauen die Arbeit während 4 Wochen nach ihrer Niederkunft. Die Berggesetze untersagen schon seit 1855 die Arbeit unter Tag.

In Deutschland war selbst in der Gewerbeordnung von 1869 von einem Schutz der Frauen noch nicht die Rede. Die Novelle vom 17. Juli 1878 fügte eine neue Bestimmung ein, welche dem Bundesrat erlaubte, aus Rücksichten der Gesundheit und Sittlichkeit die Frauenarbeit ebenso wie diejenige der jugendlichen Arbeiter zu regeln.

Der Mangel weiterer beschränkender Bestimmungen war eine der Ursachen der Abänderungen, welche im Jahre 1891 in die G.O. aufgenommen wurden. Dieses Gesetz bestimmte einen Maximalarbeitstag für Arbeiterinnen, regelte die Ausnahmen zweckmässig und untersagte die Nachtarbeit. Die Verordnung vom 31. Mai 1897 über die Konfektionsbetriebe bezieht sich auch auf Frauen.

In Österreich bestanden vor der Novelle vom 8. März 1885 zur G.O. gar keine Bestimmungen über Frauenarbeit mit Ausnahme des Bergwerkgesetzes von 1884, welches wir später besprechen werden.

In Frankreich enthielt das oben S. 15 erwähnte Gesetz vom 19. Mai 1874 nur Bestimmungen für minderjährige Frauen; sie durften in Fabriken nicht nachts und nicht am Sonntag beschäftigt werden. Versuche zur weiteren Beschränkung der Frauenarbeit scheiterten viele Jahre lang beim Senat, aber schliesslich bezog sich das Gesetz vom 2. November 1892 doch auch auf Arbeiterinnen.

In der Schweiz war vor dem Bundesgesetz von 1877 die Frauenarbeit auch in den Kantonen kein Gegenstand der Gesetzgebung gewesen. Das Bundesgesetz macht in der Beschäftigungszeit keinen Unterschied zwischen Männer- und Frauenarbeit; nur bestimmt es, dass den verheirateten Frauen eine grössere Mittagpause gewährt werden muss. Es untersagt ihnen die Nacht- und Sonntagsarbeit und regelt die Arbeit während der Schwangerschaft und nach der Niederkunft. Die Bundesratsverordnung vom 13. Dezember 1897 gab aber erst die Arbeiten an, welche für Schwangere verboten seien. Den Kantonen steht es also frei, entweder Bestimmungen über Betriebe, welche nicht unter das Bundesgesetz fallen, zu erlassen, oder die Bestimmungen dieses Gesetzes auszudehnen, d. h. noch mehr zu beschränken. Dass sie beides auch gethan haben, werden wir später sehen.

In Belgien ist man noch nicht zum Schutz der Frauen gekommen: Es sind vom Gesetz vom 13. August 1889 nur minderjährige weibliche Arbeiter geschützt worden; nur ist bestimmt, dass keine Frau während vier Wochen nach der Niederkunft arbeiten soll.

In den Niederlanden war auch vor dem Kinderarbeitsgesetz von 1874 von Frauenarbeit nicht die Rede. Unter den oben (Seite 18) genannten Fragen, welche der Justizminister 1877 den Handelskammern stellte, war auch eine über die Erforderlichkeit von Bestimmungen über die Frauenarbeit, aber in den darauf folgenden Entwürfen von 1882, 1885 und 1887 wurde dieselbe nicht erwähnt, obgleich die

Enquête von 1887 die Notwendigkeit gezeigt hatte. Ein Amendement zum Zweck, die Bestimmungen des Entwurfs von 1888 nur auf Arbeiterinnen unter 20 Jahren anzuwenden, wurde abgelehnt, und so beschränkte das Gesetz vom 5. Mai 1889 die Arbeitszeit aller Frauen und verbot ihnen Nacht- und Sonntagsarbeit.

In Ungarn macht das Gewerbegesetz von 1884 keinen Unterschied zwischen erwachsenen Männern und Frauen und besondere Bestimmungen sind seither für die letzteren nicht erlassen.

In Russland ward durch ein Gesetz vom 3. Juli 1885 den Frauen die Nachtarbeit in Baumwolle-, Wollen- und Leinwandfabriken untersagt, und 1886 dehnte ein ministerieller Erlass die Bestimmung auf andere Textilbetriebe aus; 1890 wurden wieder einige Ausnahmen gemacht. In den übrigen Betrieben steht die Frau dem Manne gleich, dessen Beschäftigungszeit vom Gesetz vom 2. Juli 1897 beschränkt ist.

Auch in Dänemark und in Norwegen bestehen keine besonderen Bestimmungen über Frauenarbeit, während die anderen Länder noch gar keine Bestimmungen erlassen haben.

VIII. Schutz erwachsener Männer.

Die Meinung, dass das Gesetz nur die Schwachen zu stützen hat und dass erwachsene Männer nicht als schwach zu betrachten, sondern völlig im stande sind für sich selbst zu sorgen und ihr Verhältnis zum Arbeitgeber zu regeln, hat viele Jahre lang die meisten Länder veranlasst, sich nicht mit dem Schutz dieser Personen zu beschäftigen. Aber auch hier ergab sich, dass es dem Arbeiter nicht möglich ist, sich selbst gegen Betriebsgefahren zu schützen und daher ist die Gesetzgebung in den letzten Jahren in Thätigkeit getreten. Nur die Beschränkung der Arbeitszeit wird noch vielfach von den genannten Ideen beherrscht.

Fangen wir mit der Arbeitszeit an, so ist zu erwähnen, dass Frankreich das erste Land ist, wo dieselbe geregelt wurde. Es geschah dies unter dem direkten Einfluss der Revolution von 1848, namentlich durch das Gesetz vom 9. September d. J., welches sie in Betrieben mit mechanischen Motoren, mit ständigem Feuer und mit 20 oder mehr Arbeitern auf 12 Stunden täglich beschränkte (natürlich mit verschiedenen Ausnahmen). Dasselbe blieb aber völlig wirkungslos bis zum Jahre 1883. Das Gesetz vom 16. Februar 1883 übertrug den Arbeitsinspektoren auch die Aufsicht über die Ausführung dieses Gesetzes, und seitdem wurde es allmählich besser befolgt. Da das Gesetz über die Kinderarbeit noch vielfach unbeachtet blieb, bestimmt ein Gesetz vom 30. März 1900, dass in den Betrieben, wo Kinder arbeiten, die Erwachsenen nicht länger arbeiten dürfen als diese. — Ferner sei noch erwähnt, dass ein Cirkular des Ministers vom 4. Mai 1894, später noch abgeändert, die Arbeitszeit der Lokomotivführer und Heizer beschränkt hat.

In der Schweiz war der Kanton Glarus der erste, der einen Maximalarbeitstag, sei es dann auch von 15 Stunden, festsetzte, namentlich durch Gesetz von 1848 auf Spinnereien, 1864 und 1872 auf alle Fabriken ausgedehnt.

Das Bundesgesetz von 1877 beschränkte die Beschäftigungszeit

der Männer auf 11 Stunden und untersagte mit gewissen Ausnahmen die Nacht- und die Sonntagsarbeit. Von den Kantonen wurden über diesen Gegenstand keine weiteren Bestimmungen erlassen. Das Bundesgesetz vom 27. Juni 1890 „betreffend die Arbeitszeit beim Betriebe der Eisenbahnen und anderen Transportanstalten" hat auch die Arbeitszeit in diesen Betrieben beschränkt und zwar auf 12 Stunden pro Tag.

In Österreich beschränkte das Gesetz vom 8. März 1885 die Arbeitszeit der Männer auf elf Stunden (ohne die Pausen). Die Nachtarbeit ward gar nicht geregelt. Für die Sonntagsarbeit gab es vor dem Jahre 1867 schon einige ältere Sonntagsruhegesetze, welche die Arbeit am Sonntag untersagten und durch die Verfassung von 1867 und das Gesetz vom 25. Mai 1868 dahin abgeändert wurden, dass während der Zeit des Gottesdienstes nur dringend notwendige Arbeiten erlaubt, sonst aber keine Beschränkungen festgesetzt waren. Vom Gesetz von 1885 wurde darauf das Prinzip ausgesprochen, dass am Sonntag jede gewerbliche Arbeit zu ruhen hat, aber die vielen Ausnahmen machten es fast wirkungslos. Die Novelle vom 16. Januar 1895 in Verbindung mit dem Gesetz vom 20. April d. J. über den Hausierhandel brachte ausführliche Bestimmungen über die Sonntagsruhe. Sie war schon 1884 in den Bergwerken eingeführt.

Am letzten hat Russland die Beschäftigungszeit der Männer eingeschränkt. Das Gesetz vom 2. Juni 1897 setzt sie auf 11½ Stunden fest und die Nachtarbeit auf 10 Stunden. Zwei Verordnungen vom 20. Oktober und 8. Dezember 1897 haben das Gesetz jedoch durch die vielen Ausnahmen fast illusorisch gemacht.[1])

In den Niederlanden ist im Jahre 1899 ein Entwurf eingebracht, der in allen Betrieben die Nachtarbeit beschränkt, einen wöchentlichen Ruhetag einführt und in Bäckereien und gefährlichen und gesundheitsschädlichen Betrieben die Arbeitszeit beschränkt. Für die Eisenbahnen haben zwei königliche Verordnungen vom 9. Februar und 17. April 1899 für einige Gruppen von Arbeitern die Beschäftigungszeit geregelt.

In Ungarn hat das Gewerbegesetz von 1884 nichts weiter bestimmt, als dass in Betrieben mit ununterbrochenem Feuer die Tages- und die Nachtschichten regelmässig wechseln müssen.

In Deutschland werden die Beschäftigungszeit und die Nachtarbeit von der G.O. nicht geregelt; nur hat die Novelle vom 1. Juni 1891 den Bundesrat autorisiert, in Betrieben, in welchen eine übermässige Arbeitszeit für die Gesundheit schädlich ist, eine Abkürzung anzuordnen.

In der ursprünglichen Fassung der G.O. ward nur dem Arbeitgeber untersagt, seine Arbeiter zu Sonntagsarbeit zu verpflichten. Die Novelle vom 1. Juni 1891 hat diese Arbeit jedoch ausführlich geregelt, und die Novelle vom 6. August 1896 hat deren Bestimmungen auf weitere Betriebe ausgedehnt. Die Bestimmungen von 1891 traten aber erst am 1. April 1895 gänzlich in Kraft.

In England sind die einzigen Bestimmungen über die Arbeitszeit erwachsener Männer diejenige des „Railway Regulation Act" von 1893, welche nur dem „Board of Trade" die Befugnis giebt, sich für die Verkürzung der Arbeitszeit bei den Eisenbahngesellschaften zu-

---

[1]) Braun's Archiv XII, S. 479—490.

bemühen und diejenige des „Factory and Workshop Act 1895", welche dem „Secretary of state" erlaubt, dieselbe für gefährliche oder schädliche Arbeit anzuordnen.

In Norwegen hat ein Gesetz vom 17. Juni 1885 die Beschäftigungszeit in Bäckereien beschränkt und ein anderes vom 27. Juni 1892 dasselbe für gefährliche oder gesundheitsschädliche Betriebe gethan und die Sonntagsarbeit mit wenigen Ausnahmen gänzlich untersagt.

Die Bestimmungen über Unfallverhütung und Gesundheitsschutz sind viel häufiger als die über die Arbeitszeit und sind in mehr Ländern erlassen.

In England wurden im Gesetz von 1856 (19 und 20 Vict. c. 38) zuerst allgemeine Vorschriften gegeben, welche die Einfriedigung von Dampfmaschinen bezweckten, aber schon 1844 ward es den Inspektoren überlassen, Vorschriften darüber zu erlassen. In den späteren Gesetzen sind sie stets ergänzt, besonders mit Bestimmungen auf Beseitigung von Staub, Reinigung der Betriebsstätten u. s. w., sowie mit besonderen Vorschriften für einzelne Betriebe, wie Bäckereien (1863), Töpfereien, Zündhölzchen- und Patronenfabriken (1864). In die „Factory and Workshop Act" 1878 wurde auch eine Anzahl von Bestimmungen über denselben Gegenstand aufgenommen, welche durch die Novelle von 1891 ergänzt wurden: die letztere verordnete Massnahmen gegen Feuergefahr und die Herbeiführung derselben durch die Behörde, wenn der Arbeitgeber sich weigert, sie herzustellen. Die Novelle von 1895 gab weitere Bestimmungen über den Raum der Betriebsstätten, dehnte die Unfallverhütung abermals aus und verordnete Massregeln, um Ansteckungen vorzubeugen, wenn bei einem Hausarbeiter eine ansteckende Krankheit ausgebrochen ist.

Ausserdem haben die verschiedenen „Workshop and Factory Acts" eine grosse Zahl spezieller Bestimmungen für bestimmte Betriebe erlassen, wie für Bäckereien (1878 und 1883), Baumwollenspinnereien (1889), Alkalifabriken (1881), u. s. w. Und neben diesen Gesetzen schreiben auch die „Public Health Acts" seit 1867 viele Massregeln vor. Die Novelle von 1891 zum Factory and Workshop Act hat selbst die Werkstätten ganz unter diese Gesetze gebracht.

In Deutschland waren in mehreren Ländern schon früh einige Schutzbestimmungen erlassen. So wurde in Preussen schon im Regulativ vom 6. April 1839 die Erlassung von Verordnungen zur Erhaltung der Gesundheit und Moralität der Fabrikarbeiter verordnet. Die allgemeine G.O. vom 17. Januar 1845 schrieb vor, dass die Ortspolizeiobrigkeit darauf zu achten habe, dass bei Beschäftigung von Gesellen und Lehrlingen auf die Gesundheit und Sittlichkeit Rücksicht genommen werde.

In Bayern enthielt das Gewerbegesetz vom 30. Januar 1868 zwei Artikel über den Schutz der Fabrikarbeiter gegen Gesundheitsschädigung. Ausserdem waren schon 1849 (Ministerialverordnung vom 11. Oktober d. J.) Vorschriften zum Schutze der Arbeiter gegen Phosphornekrose erlassen und wurden diese durch Verordnung vom 8. April 1863 auf die Bearbeitung von Quecksilber, Arsenik und andere gifthaltige Stoffe ausgedehnt.

Auch die Gewerbegesetze von Sachsen (15. Okt. 1861) und Württemberg hatten Schutzbestimmungen erlassen.

Die G.O. für den Norddeutschen Bund von 1869 enthielt noch keine Bestimmungen dieser Art. Sie wurden in die Novelle von 1878 zuerst aufgenommen. Der Gewerbeunternehmer sollte die Arbeiter gegen Gefahren für Leben und Gesundheit schützen, aber die Gewerbe, in welchen, die Art, wie, und die Instanz, welcher die Ausführung oblag, waren nicht angegeben; die Bestimmung bestand also nur zum Schein.

Die Novelle von 1891 hat schliesslich nähere Bestimmungen getroffen und fast die ganze Ausführung dem Bundesrat anvertraut. Dieser hat darauf für viele Betriebe besondere Vorschriften erlassen. Zu erwähnen ist auch noch das Reichsgesetz vom 13. Mai 1884, welches die Arbeiter in Fabriken von Phosphorzündhölzchen schützt.

In Frankreich hat man sich erst sehr spät mit diesem Schutz beschäftigt. Im Jahre 1887 brachte die Regierung einen Gesetzentwurf ein, aber erst im Jahre 1893 ist es ihr gelungen, ihn bei Kammer und Senat durchzubringen. Es ist das Gesetz vom 12. Juli 1893, welches wir später besprechen werden.

In Österreich sind in die G.O. vom 8. März 1885 einige sehr allgemein abgefasste Vorschriften über den Gegenstand aufgenommen, aber ihre Ausführung bleibt gänzlich dem Belieben der Arbeitsinspektoren überlassen.

In der Schweiz enthält auch das Bundesgesetz von 1877 eine ganz allgemein abgefasste Bestimmung, deren Durchführung auch grösstenteils in den Händen der Arbeitsinspektoren liegt; für einzelne Betriebe haben diese Beamten sogen. „Anleitungen“ veröffentlicht. Der Bundesrat hatte jedoch schon durch Beschluss vom 29. November 1884 einige Bestimmungen für die Jacquardwebereien erlassen und hat durch Beschluss vom 13. Dezember 1897 weitläufige Vorschriften über Arbeitsraum, Ventilation u. s. w. bei Neubau oder Umbau von Fabrikanlagen gegeben.

Besonderer Erwähnung bedarf noch die Zündhölzchenindustrie. [1]) Seit 1846, dem Jahre, in welchem die Phosphornekrose entdeckt wurde, hatten mehrere Kantone schon Vorschriften erlassen, und rang sich allmählich die Überzeugung durch, dass der Bund die Sache an sich ziehen musste. Nach langen Beratungen ward durch Gesetz vom 23. Dezember 1879 die Fabrikation, die Einfuhr und der Verkauf von Zündhölzchen untersagt; das Gesetz trat teilweise am 1. Januar, teilweise am 1. Juli 1881 in Wirkung. Aber der grosse Widerstand, der auch seine Ursache in der Thatsache hatte, dass die alten Zündhölzchen von neuen, schwedischen sehr schlechter Qualität vertreten wurden, veranlasste die Aufhebung des Gesetzes schon im Jahre 1882. Durch Bundesratsbeschluss vom 17. Oktober 1882 wurde für die Fabriken jedoch eine Anzahl von Schutzmassregeln angeordnet, welche in der Hauptsache mit den Bestimmungen anderer Länder übereinstimmen.

Die Gegner der Phosphorzündhölzchen gaben jedoch den Kampf noch nicht auf. Der Bundesrat veranstaltete auf ihr Betreiben eine Untersuchung, und im Jahre 1895 wurde ein Referendum über die Einführung des Monopols abgehalten, welche teilweise, weil die Sache zu einer politischen gemacht war, abgelehnt wurde. Es

[1]) Vgl. Erismann in Braun's Archiv XII, S. 177 ff. und 257.

wurde darauf am 23. November 1897 ein Gesetzentwurf über das Verbot der Fabrikation der Zündhölzchen mit gelbem Phosphor eingebracht, das am 2. November 1898 Gesetz geworden ist.[1])

Die kantonale Gesetzgebung ist nicht ausführlicher als diejenige des Bundes.

In Belgien bestand vor dem Jahre 1886 eine königliche Verordnung vom 29. Januar 1863, welche die Errichtung von gefährlichen, ungesunden und belästigenden Betrieben zum Schutz der Umwohnenden einer Genehmigung des Gemeindevorstandes unterzog. Einzelne Bedingungen für die Genehmigung wurden wohl zum Schutz der Arbeiter gestellt, aber dieser war nicht Zweck der Verordnung.

Die königliche Verordnung vom 27. Dezember 1886 „concernant la salubrité intérieure des ateliers et la protection des ouvriers contre les accidents du travail" bestimmte, dass die unter die Verordnung von 1863 fallenden Betriebe auch der Genehmigung des Provinzialvorstandes bedürften und bei der Eingabe behufs Genehmigung nachweisen sollten, dass sie genügende Massregeln zum Schutze der Arbeiter getroffen hatten. So ward es gänzlich den Provinzialvorständen überlassen, zu bestimmen, welche Massregeln die Arbeitgeber zu treffen hatten.

Es ergab sich daher bald die Notwendigkeit allgemeiner einheitlicher Vorschriften und auch besonderer Vorschriften für besondere Betriebe. Das „arrêté" vom 21. September 1894, mehrfach abgeändert, gab die allgemeinen Bestimmungen, die „arrêtés" vom 25. März 1891 (für Zündhölzchenfabriken), 31. Dezember 1894 (Bleiweissfabriken) und 4. Februar 1895 (Lumpensortierereien) die besonderen.

Immer waren aber noch keine anderen Betriebe geschützt als die unter die Verordnung von 1863 fallenden und auch die anderen Arbeiter mussten geschützt werden. Diese Möglichkeit schaffte ein im Juli 1899 erlassenes Gesetz, welches die Regierung autorisierte, allen gefährlichen Betrieben diejenigen Massregeln vorzuschreiben, welche sie für erforderlich hielt.

In den Niederlanden datiert dieser Schutz aus der letzten Zeit. Der oben erwähnten parlamentarischen Enquête (S. 18) war in den Jahren 1891 und 1892 dem Gesetz vom 19. Januar 1890 zufolge eine zweite Enquête, welche durch eine vom König ernannte Kommission ausgeführt wurde, gefolgt. In ihrem endgültigen Bericht erklärte diese die Notwendigkeit mehrerer Gesetze und darunter auch eines „Sicherheitsgesetzes".

Von der Regierung wurde am 30. November 1893 ein Entwurf eingebracht „zum Schutz der Personen, welche in Fabriken und Werkstätten arbeiten, gegen Krankheit und Unfälle". Im folgenden Jahre wurde er dahin abgeändert, dass bei den Betrieben ein Unterschied gemacht wurde zwischen solchen, welche unter das Gesetz zur Sicherheit der Umwohnenden fielen, und anderen. Der Entwurf wurde darauf von den beiden Kammern genehmigt und wurde als Gesetz vom 25. Juli 1895 erlassen. Es konnte nicht in Wirkung treten, bevor eine königliche Verordnung nähere Bestimmungen zur Ausführung erlassen hatte. Die Verordnung ist vom 7. Dezember 1896 und trat am 1. Januar 1898 in Wirkung.

[1]) Soz. Praxis VIII, Sp. 1148.

In Ungarn enthielt das Gewerbegesetz von 1884 nichts über den Gegenstand. Ein Gesetz von 1893 verpflichtet jetzt den Arbeitgeber zu allem, was die Gesundheit und die Sicherheit der Arbeiter schützt, aber die Ausführung bleibt den Arbeitgebern überlassen.

In Russland bestehen noch keine Bestimmungen.

In Schweden wurden schon in den Gesetzen vom 25. November 1874 für die öffentliche Gesundheit und vom 8. Mai 1874 für den Bau von Wohnungen Schutzbestimmungen getroffen, aber ein Gesetz vom 10. Mai 1889 regelte den Gegenstand erst vollständig. Dasselbe ward durch Gesetz vom 13. Dezember 1895 auf die Staats- und Gemeindebetriebe ausgedehnt. Ausserdem sind noch einige besondere Betriebe beschränkenden Bestimmungen unterworfen.

In Norwegen gab das Gesetz über die Gesundheitskommissionen vom 16. Mai 1860 schon einige Bestimmungen über Raum und Ventilation von Werkstätten und am 17. Juni 1885 wurde ein Gesetz über die Bäckereien erlassen. Jedoch erst das Gesetz vom 27. Juni 1892 regelte die Sache vollständig. Am 14. Juli 1897 kam ein neues Gesetz über die Bäckereien zu stande.

In Dänemark gab schon das Fabrikgesetz vom 23. Mai 1873 einige Bestimmungen, welche von dem Gesetz vom 12. April 1889 ergänzt wurden. Ein Gesetz vom 14. Februar 1874 hatte schon die Fabrikation von Phosphorzündhölzern untersagt.

IX. Truckverbot und Gewährung des vollen Lohnes.

Die Nachteile, welche dem Arbeiter aus den Lohnbedingungen entstehen, werden ebenso vom Gesetze beschränkt wie die Nachteile aus langen Arbeitszeiten und gefährlichen Betrieben.

Fangen wir mit England an. Hier werden schon aus dem Jahre 1464 solche Bestimmungen erwähnt. Sie wurden sehr schlecht befolgt und in den folgenden Jahrhunderten stets erneuert. Das heutige Gesetz ist vom Jahre 1831 (1 und 2 Gul. IV c. 37). Lohnverabredungen und Lohnzahlungen sollten nur in Landesmünze erfolgen und Verabredungen, dass der Lohn in bestimmter Weise verwendet werden sollte, waren nichtig. Es war mit einigen Ausnahmen den Arbeitgebern untersagt, ihre Gegenforderungen vom Lohne abzuziehen. Bestimmungen, um die Durchführung zu sichern, fehlten, und da auch die Redaktion des Gesetzes nicht klar war, ergab sich bei der Enquête von 1870 und 1871, dass es gar nicht befolgt wurde. [1])

Nachdem ein Gesetz von 1883 schon die Lohnzahlungen in Wirtshäusern untersagt hatte, wurde im Jahre 1887 ein „Truck Amendment Act" (50 und 51 Vict. ch. 46) erlassen. Es gab erstens eine Umschreibung des Begriffs „workman". Weiter wurde die Zulässigkeit von Gegenforderungen näher bestimmt und die Ausnahmen genauer umschrieben, z. B. die Zahlung in Guthaben auf Waren wurde untersagt, die Abzüge für Schulgeld erlaubt, für Reparation der Gerätschaften untersagt, für medizinische Hilfe geregelt. Das Gesetz wurde den Inspektoren unterstellt, und die Vertreter der Arbeitgeber wurden auch für haftbar erklärt.

---

[1]) Samuel Moore in Braun's Archiv II, S. 219 ff.

Bald war noch eine weitere Ausdehnung der Bestimmungen des Gesetzes notwendig; sie erfolgte durch das Gesetz von 1896, das hauptsächlich bezweckt, die Geldstrafen zu regeln und die Geltendmachung einiger gerechter Ansprüche der Arbeitgeber auf die für die Arbeiter am wenigsten nachteiligen Weise durchzuführen, wie später gezeigt werden wird. Das Gesetz wurde auf die Waschanstalten und die Stätte, wo die von einem Fabrik- oder Werkstätteninhaber ausgegebene Arbeit abgefertigt wird, und für die Geldstrafen auch auf Ladengeschäfte ausgedehnt.

Ausserdem giebt es noch einige spezielle Truckbestimmungen, wie für Strumpfwirker (1874), Kohlenbergleute (1887), Textilarbeiter (in der Factory and Workshop Act 1895).

In Deutschland waren vor der G.O. nur in Sachsen (Gewerbegesetz vom 15. Oktober 1861) Bestimmungen gegen das Trucksystem erlassen. Die G.O. von 1869 regelte schon die Lohnzahlung und die Gegenforderung für vom Arbeitgeber gelieferte Ware. Das Gesetz vom 21. Juni 1869 „betreffend die Beschlagnahme des Arbeits- oder Dienstlohnes“ regelte die Beschlagnahme und die Cession. Die Novelle zur G.O. von 1891 brachte einige Ergänzungen, namentlich über die Lohnzahlung, die Lohneinbehaltungen zur Sicherung eines Schadensersatzes und die Haftbarkeit der Personen, welche ausserhalb der Werkstätte Arbeit ausgeben.

In Österreich bestimmte bereits ein Hofdekret vom 24. Januar 1791, dass die Fabrikanten die Arbeiter, welche ausser ihrem Hause wohnen, nicht mit Kost und Getränken entlohnen dürften. Auch gab es in den verschiedenen Ländern Gesetze über Bar- und persönliche Lohnzahlung, besonders in den Bergordnungen.

In die G.O. vom 20. Dezember 1859 wurden einige Bestimmungen gegen Bedrückung der Arbeiter durch Ablohnung in Waren und andere Nachteile mit Strafe bedroht. Das Gesetz vom 8. März 1885 hat diese Bestimmungen ergänzt und ähnliche wie in anderen Ländern erlassen. In das Berggesetz von 1884 wurden auch einige Vorschriften aufgenommen und durch Gesetz vom 3. Mai 1896 erweitert.

In Frankreich besteht bis jetzt noch kein allgemeines Truckgesetz. Es bestehen nur erstens ein Gesetz vom 7. März 1850, welches einige Bestimmungen über Lohnzahlung in der Industrie „du tissage et bobinage“ enthält und durch Gesetz vom 21. Juli 1856 auf das Schneiden von Velveten, das Färben, Bleichen und Appretieren von Stoffen ausgedehnt ist. Zweitens das Gesetz vom 12. Januar 1895 „sur la saisie-arrêt sur les salaires et petits traitements des ouvriers et employés“, welches auch die Cession des Lohnes beschränkt.

In der Schweiz sind wie in England Bestimmungen gegen Truck sehr alten Datums. In Zürich wurden in den Jahren 1674 und 1675 schon Massregeln gegen Lohnschmälerungen für die Florweber, die Seidenkambler, -spinner und -winder getroffen. Im 18. Jahrhundert wurde diese Gesetzgebung immer weiter ausgedehnt und in der Textilindustrie selbst ein Minimallohn festgesetzt. Auch in Basel sind ähnliche Bestimmungen erlassen.

Es ist daher nicht erstaunlich, dass das Bundesgesetz von 1877 die Lohnzahlungen einigen Schranken unterzog. Sie sind jedoch noch sehr gering und werden von mehreren Kantonen durch ausführlichere Vorschriften ergänzt.

In Belgien ward nicht vor dem Jahre 1887 an Truckbestimmungen

gedacht. Das Gesetz vom 16. August d. J. „sur le paiement du salaire" giebt eingehende Vorschriften, welche durch das Gesetz vom 17. Juni 1896 von einer Bestimmung, welche dem Arbeiter das Recht giebt, die Höhe seines Lohnes zu kontrollieren, ergänzt ist. Ein Gesetz vom 18. August 1887 hat auch die Beschlagnahme und die Cession geregelt.

In den Niederlanden wurde im Jahre 1888 infolge eines Streiks in den Drentener Torfgräbereien, welche dem Truck seine Entstehung verdankte, vom sozialdemokratischen Abgeordneten Domela Nieuwenhuis ein Entwurf eingebracht, der so schlecht abgefasst war, dass er für eine ernstliche Behandlung kaum tauglich war. Alle Löhne, gleichgültig von wem verdient, sollten wöchentlich in gangbarer Münze bezahlt werden; alle Lohneinbehaltungen ausser für durch Schuld des Arbeiters (nach dem Urteil einer Kommission von Arbeitgebern und Arbeitern in gleicher Zahl mit einem unparteiischen Vorsitzenden) verursachten Schaden wurden untersagt; Ausnahmen waren nicht gemacht. Eine Änderung des Entwurfs durch den Antragsteller verbesserte ihn nicht viel, und so beschloss die Regierung selbst einen Entwurf auszuarbeiten. Sie zog zuvor bei den Gemeindevorständen Informationen über das Bestehen und die Formen des Trucks in ihren Gemeinden ein und legte 1889 den Entwurf der zweiten Kammer vor. Nach den Beratungen in den Abteilungen der zweiten Kammer wurde er umgeändert, aber in die Plenarberatung ist er nicht gekommen. Jetzt hat Dr. Drucker in seinen Entwurf über den Arbeitsvertrag (siehe S. 7) auch Truckbestimmungen aufgenommen.

Auch in Italien sind in den Jahren 1893 und 1897 Entwürfe eingebracht, aber nicht Gesetz geworden.

In Ungarn enthält das Gewerbegesetz von 1884 einige Vorschriften, in Russland das Gesetz vom 3. Juni 1886, in Norwegen das Gesetz vom 27. Juni 1892. Die anderen Länder kennen sie noch nicht.

X. Vollzug der Gesetze.

Der Vollzug der Gesetze wird durch drei Arten von Bestimmungen angestrebt: durch Arbeitslisten und Verzeichnisse, durch Strafandrohungen und durch besondere mit der Aufsicht beauftragte Personen oder Kommissionen. Von letzterem Institut sei hier in Kürze die Geschichte mitgeteilt.

In England wurde, wie wir oben erwähnt haben, im Anfang Friedensrichtern und Geistlichen die Aufsicht über die Schutzgesetze der Kinder aufgetragen. Dem auch oben erwähnten Gesetz von 1833 zufolge wurden zuerst vier Inspektoren ernannt; und für die Bergwerke wurde das Institut im Jahre 1842 eingeführt, jedoch mit sehr geringen Befugnissen. Die Zahl der Inspektoren ist darauf stets gewachsen und in dem letzten Jahrzehnt sind auch Frauen zu Inspektorinnen ernannt und ist den Inspektoren Hilfspersonal beigegeben worden. Die Organisation besprechen wir später.

Im Deutschen Reich hatten unter der GO. von 1869 die verschiedenen Länder wohl die Befugnis, Inspektoren mit der Überwachung des Gesetzes zu beauftragen, aber erst die Novelle von 1878 machte ihre Einsetzung obligatorisch. Die Aufsicht über die Kinder- und

Frauenarbeit in Fabriken und die Ausführung der Bestimmungen über Sicherheit und Gesundheit der Arbeiter wurde ihnen anvertraut. Die Novelle von 1891 hat ihren Wirkungskreis auf die Sonntagsarbeit (ausser im Handel), die Arbeitsordnungen und alle Bestimmungen über Unfallverhütung und Gesundheitsschutz ausgedehnt. In sehr wenigen Ländern nur sind auch weibliche Inspektoren ernannt.

In Österreich ist in Hofdekreten vom Anfang des 19. Jahrhunderts wohl von Gewerbeinspektoren die Rede, aber sie scheinen nicht für die hier beabsichtigte Aufgabe gearbeitet zu haben. Sie sind später durch besonderes Gesetz eingeführt (G. v. 17. April 1883). Ein Entwurf von 1895, der auch Bergwerksinspektoren einsetzen wollte, ist noch nicht Gesetz geworden.[1])

In Frankreich ist das Institut der Inspektoren durch Gesetz vom 7. Dezember 1874 eingeführt; sie hatten, 15 an der Zahl, nur die Durchführung dieses Gesetzes zu überwachen. Das Gesetz vom 16. Februar 1883 vergrösserte ihre Zahl und trug ihnen auch die Überwachung des Gesetzes von 1848 über die Arbeit erwachsener Personen auf. Infolge des Dekrets von 1885 wurden Staats- und departementale Inspektoren ernannt. Das Gesetz vom 2. November 1892 und die infolge dessen erlassenen Dekrete haben die Organisation durch Einführung von Bezirken gänzlich umgeändert und ermöglichten auch die Ernennung weiblicher Inspektoren, deren es jetzt schon 16 giebt.

Die Bergwerke sind der Aufsicht der staatlichen Ingenieure und Kontrolleure überlassen, aber ein Gesetz vom 8. Juli 1890 „sur les délégués à la sécurité des ouvriers mineurs" hat auch die Teilnahme der Arbeiter an der Aufsicht geregelt.

Ausser den Inspektoren bestehen in Frankreich auch Kommissionen: Die „commission supérieure du travail", eingesetzt vom Gesetz von 1874 und 1892 beibehalten, die departementalen Kommissionen und die „comités de patronage" zum Schutz der Lehrlinge, beide auch 1874 eingesetzt. Die zweite ist nur beratend.

In der Schweiz wurden von mehreren kantonalen, nach dem Jahre 1848 erlassenen Gesetzen schon besondere Aufsichtspersonen eingesetzt, z. B. in Glarus von Zeit zu Zeit ernannte Sachverständige, in Zürich, Basel-Stadt und Aargau Kommissionen. Das Bundesgesetz von 1877 schrieb die Ernennung von Inspektoren, welche vom Bundesrat zu ernennen waren, vor und ermöglichte auch die Ernennung von Spezialinspektoren. Ein Bundesratsbeschluss vom 18. Juni 1883 regelt ihre Stellung und giebt ihre Instruktion. Auch die Kantone sind befugt, Inspektoren einzusetzen.

In Belgien ist wieder die Aufsicht über die Sicherheit von Umwohnenden an die erste Stelle getreten. Ein Gesetz vom 5. Mai 1888 setzte eine „inspection des établissements dangereux, insalubres ou incommodes et surveillance des machines et chaudières à vapeur" ein, und diesen Beamten wurde durch „arrêté" vom 21. September 1894 die Überwachung des Gesetzes über die Frauen- und Kinderarbeit übertragen, indem ihre Zahl vermehrt wurde. Als aber im Jahre 1895 ein Arbeitsministerium errichtet war, wurden diese beiden Funktionen durch „arrêté" vom 22. Oktober 1895 von einander getrennt. Es wurden zentrale Inspektoren, In-

---

[1]) Soziale Praxis V, Sp. 466 und 1214.

spektoren und Delegierte ernannt (darunter auch Arbeiter, aber keine Frauen). Später (11. April 1896) ist ihnen auch die Überwachung des Truckgesetzes und der Arbeitsordnungen übertragen worden.

Die Aufsicht über die Bergwerke blieb den Bergbauingenieuren übertragen und ein Gesetz vom 11. April 1897 hat auch hier ähnlich wie in Frankreich Arbeiterdelegierte eingesetzt.

In den Niederlanden wurde zuerst durch das Gesetz vom 5. Mai 1889 über die Frauen- und Kinderarbeit das Institut der Inspektoren eingeführt und ihre Zahl auf höchstens drei bestimmt. Das Gesetz vom 20. Juli 1895 änderte den betreffenden Paragraph dahin um, dass dieser jetzt von „Inspektoren und weiteren Beamten" spricht. Das Sicherheitsgesetz vom 20. Juli 1895 ist auch ihrer Aufsicht unterstellt. Ihre Zahl ist von da an stets in Vermehrung begriffen; es giebt jetzt auch drei Hilfsinspektorinnen und einen „Aufseher".

In Russland ist die Inspektion durch Gesetz vom 1. Juni 1882 eingesetzt und gänzlich vom Gesetz vom 14. März 1894 umgestaltet. — In Schweden ist nur das Sicherheitsgesetz vom 10. Mai 1889, aber nicht das Kinderarbeitsgesetz den Inspektoren unterstellt. — In Norwegen sind Inspektoren und kommunale Kommissionen wirksam, in Dänemark Inspektoren und Gesundheitskommissionen. Auch in Ungarn ist das Institut 1884 eingeführt.

XI. Entscheidung von Streitigkeiten.[1]

In den meisten Ländern sind für die Entscheidung von Streitigkeiten die ordentlichen Gerichte zuständig, aber in einigen hat man besondere Kollegien eingesetzt. Auch ist in einzelnen Ländern nur die Entscheidung von Interessenstreitigkeiten, bei welchen keine Rechtskränkung vorliegt, besonderen Kollegien anvertraut.

Die Kollegien für die Entscheidung von Rechtsstreitigkeiten sind französischen Ursprungs. In Frankreich hatte die Stadt Lyon schon im 18. Jahrhundert einen speziellen Gerichtshof, welcher aus Arbeitgebern und Arbeitern bestand. Als das Gesetz vom 22 germ. an XI die Rechtsprechung in Arbeitstreitigkeiten polizeilicher Art dem „maire" und civilrechtlicher Art den ordentlichen Gerichten übertragen hatte, war man in Lyon sehr unzufrieden und Napoleon gab der Stadt daher während eines Besuches durch Gesetz vom 18. März 1806 einen „Conseil de prud'hommes". Durch die Dekrete vom 11. Juni 1809 und 3. August 1810 ward dem Gesetz für alle Städte Geltung verliehen. Die Conseils bestanden nur aus Arbeitgebern und „chefs d'ateliers"; die Arbeiter hatten kein Wahlrecht. Das Dekret vom 27. Mai 1848 änderte das Gesetz dahin ab, dass sie aus Arbeitgebern und Arbeitern bestehen sollten, und das Dekret vom 6. Juni 1848 fügte als dritte Gruppe die „chefs d'ateliers" wieder hinzu. Napoleon III. stellte durch Gesetz vom 1. Juni 1853 die „chefs d'ateliers" den Arbeitern gleich und schuf also wieder zwei Gruppen; auch wurde bestimmt, dass der Kaiser den Vorsitzenden ernennen sollte. Das Gesetz vom

---

[1] Für die Geschichte aller Länder: van Heukelom, Arbeidsraden, Amsterdam, 1892.

24. Mai 1864 brachte, da sich deren Notwendigkeit gezeigt hatte, die Möglichkeit disziplinärer Massregeln gegen nachlässige Mitglieder. Das Gesetz vom 7. Februar 1880 gab die Ernennung des Vorsitzenden wieder dem „Conseil“ selbst und setzte für die Mitglieder Entschädigung wegen Zeitverlustes fest. Die Gesetze vom 7. Februar 1881, 24. November 1883 und 11. Dezember 1884 brachten abermals Änderungen, jedoch sehr geringe.

In Deutschland waren in der Rheinprovinz, als sie noch zu Frankreich gehörte, die Dekrete von 1809 und 1810 in Kraft getreten und wurden auch in mehreren Städten „Conseils de prud'hommes“ errichtet. Sie bekamen durch eine Verordnung vom 7. August 1846 den Namen „königliche Gewerbegerichte“.

In Preussen hatte die G.O. von 1845 die Gerichtsbarkeiten der Zunftstreitigkeiten den Gemeindevorständen und die der anderen den ordentlichen Gerichtshöfen übertragen. Man war damit aber nicht zufrieden und verlangte ähnliche Gewerbegerichte wie die französischen, und so wurde durch Gesetz vom 2. Februar 1849 die Errichtung von Gewerbegerichten ermöglicht. Es ward aber wenig Gebrauch davon gemacht. In Sachsen wurde nach langen Beratungen 1861 ein ähnliches Gesetz eingeführt.

Die allgemeine G.O. von 1869 bestimmte (§ 108), dass Streitigkeiten zuerst vor die Gemeindebehörde und darauf vor die ordentlichen Rechtskollegien gebracht werden sollten. Durch Ortsstatut konnten Schiedsgerichte statt der Gemeindebehörde ernannt werden. Durch Gesetz vom 18. Juli 1881 wurden Innungsschiedsgerichte eingesetzt, und darauf wurde der Drang nach einem besonderen Reichsgesetz stets stärker. Im Jahre 1886 fand im Reichstag eine Abstimmung zu Gunsten eines solchen Gesetzes statt. Darauf wurde 1890 das Gesetz über die Gewerbegerichte (vom 29. Juli d. J.) erlassen.

In Belgien wurden auch während der französischen Oberherrschaft „Conseils de prud'hommes“ errichtet in Gent und in Brügge, und nach dem Sturz Napoleons blieben sie bestehen. Durch Gesetz vom 9. April 1842 wurden die französischen Bestimmungen einigermassen abgeändert und wurde der Regierung die Befugnis erteilt, in 17 Gemeinden „Conseils“ zu errichten; sie machte jedoch nicht sogleich von dieser Befugnis Gebrauch. Ein Gesetz vom 7. Februar 1859, von einer Kommission vorbereitet, erliess ganz neue Bestimmungen und hielt 13 Conseils aufrecht. Die Bestimmungen dieses Gesetzes bestehen in der Hauptsache heute noch. Nur haben das Gesetz vom 30. Juli 1881 besonders in den Wahlbestimmungen und dasjenige vom 31. Juli 1889 (erlassen, nachdem die wachsende Zahl der Streitigkeiten einige Mängel des Gesetzes gezeigt hatte) Änderungen gebracht. Das letztgenannte Gesetz hat die Wählerlisten verbessert, hat die Möglichkeit geschaffen, für eine einzige Industrie einen Conseil zu errichten, und hat die Bestimmung, dass, wenn eine Versammlung einige Male nicht vollständig war, die Anwesenden die Angelegenheit behandeln können, aufgehoben.

In Österreich ermöglichte ein Gesetz vom 14. Mai 1869 die Einsetzung von den französischen nachgebildeten Gewerbegerichten; nur die während oder binnen 30 Tagen nach dem Dienstverhältnis entstandenen Streitigkeiten konnten vor diese Kollegien gebracht werden. Die Wirkung des Gesetzes war sehr gering und nur wenig Kollegien wurden errichtet. Daher wurde durch Gesetz vom

27. November 1896 das Institut gänzlich umgewandelt und dem deutschen gleich gestaltet.

In der Schweiz haben in den späteren Jahren einige französische Kantone Conseils de prud'hommes errichtet.

In Italien ist durch Gesetz vom 15. Juni 1893 die Errichtung von Gewerbegerichten, „Probi viri“, den deutschen ähnlich, ausgesprochen.

Die Entscheidung von Interessenstreitigkeiten ist zuerst in England auf die Tagesordnung gesetzt. Schon im Jahre 1824 wurde hier ein Gesetz erlassen, laut welchem Parteien bei einer Streitigkeit beim Friedensrichter die Ernennung eines Schiedsgerichts oder Einigungsamtes beantragen konnten. Das Verfahren war ausführlich geregelt. Das Gesetz wurde 1837 einigermassen abgeändert. Da es den Schiedsrichtern untersagt war, die Höhe des Lohns für einige Zeit im voraus zu regeln, ward vom Gesetz nicht oft Gebrauch gemacht. Es dauerte jedoch noch 30 Jahre, bevor weitere Bestimmungen erlassen wurden. Im Jahre 1867 wurde eine königliche Kommission ernannt, deren Bericht zufolge die „Councils of Conciliation Act“ (30 und 31 Vict. c. 105) erlassen wurde, welche die Errichtung dauernder Kollegien ermöglichte auf Antrag von Arbeitgebern und Arbeitern, welche selbst die Mitglieder wählen sollten. Auch diesen Kollegien ward es wieder untersagt, den Lohn festzusetzen. Als auch dieses Gesetz keinen Erfolg hatte, wurde 1872 die „Arbitration (masters and workmen) Act“ erlassen, welche den Parteien die Befugnis erteilte, durch Vertrag Personen als „councils“ oder Schiedsrichter zu bestimmen, deren Entscheidung mit gerichtlicher Exekution verknüpft war; das Gesetz bezweckte also hauptsächlich die Entscheidung von Rechtsstreitigkeiten. Die Errichtung privater Schiedsgerichte wurde von demselben sehr gefördert, aber es befriedigte die Interessenten doch nicht. Und daher wurde 1889 ein neues Gesetz „the Arbitration Act“, das für alle Dienststreitigkeiten gilt und das Verfahren der von Parteien zur Entscheidung von Rechtsstreitigkeiten durch Vertrag angewiesenen Schiedsgerichte regelt, erlassen. Es berührte also die vorigen Gesetze über die Einigungsämter nicht, wurde aber zwischen Arbeitern und Arbeitgebern fast nie angewendet, weil das Verfahren von zu strengen Rechtsvorschriften beherrscht war.[1]) So wurde das Bedürfnis einer guten Gesetzgebung über die Einigungsämter (also für Interessenstreitigkeiten) je länger je mehr gefühlt und wurde schliesslich „the Conciliation (Trade Disputes) Act 1896“ erlassen, welches die Gesetze von 1867 und 1872 aufhob. Es schreibt allen Kollegien, ob bestimmt für „conciliation“ (Interessenstreitigkeiten) oder „arbitration“ (Rechtsstreitigkeiten) die Registrierung durch den „Board of Trade“ vor und regelt weiter das Verfahren, wie wir später sehen werden.

In Belgien sind durch das Gesetz vom 16. August 1887 die „Conseils de l'industrie et du travail“ eingeführt. Im Jahre 1886 waren drei Entwürfe zugleich eingebracht, von Frère-Orban, Brants und Hector Denis. Der letzte hatte mit seinen Kollegien hauptsächlich die Förderung der Arbeitsstatistik und der Arbeitsvermittelung beabsichtigt; der erstgenannte Entwurf, der den Conseils

[1]) Dr. Emil Löw in Braun's Archiv IX, S. 584.

nebst der Entscheidung in Streitigkeiten auch das Erteilen von Gutachten an die Regierung auftrug, ist Gesetz geworden.

In den Niederlanden hatte seit dem Jahre 1887 und mehr noch seit 1888, als in Almelo ein grosser Streik ausgebrochen war, die Idee von Arbeitsräten oder Arbeitskammern Wurzel gefasst. Im Jahre 1892 wurde von den Abgeordneten Pyttersen und Schimmelpenning je ein Entwurf eingebracht. Der Entwurf Pyttersen hatte die Arbeitskammern ganz den belgischen nachgebildet; der andere, der viel einfacher war, bestimmte, dass Arbeiter und Arbeitgeber je eine Sektion bilden und abgesondert beraten sollten. — Den Sektionsberatungen zufolge wurde von den beiden Herren zusammen ein neuer Entwurf ausgearbeitet, der jedoch keinen von ihnen befriedigte; er bestimmte, dass die beiden Parteien zusammen beraten sollten und dass bei Streitigkeiten ein Versöhnungs- oder Vermittlungsamt von der Kammer zu ernennen wäre. — Auch dieser Entwurf wurde von den Sektionen nicht für gut befunden, und als die Antragsteller abermals jeder einen Entwurf eingebracht hatten, machte die Regierung sich an die Arbeit und brachte 1895 einen Entwurf ein, der, nachdem er zuvor gänzlich umgearbeitet war (während der erste Entwurf nur eine aus Abteilungen bestehende Kammer für eine Gemeinde kannte, wurde jetzt für jede zusammengehörende Gruppe von Betrieben eine Kammer vorgeschrieben), das Gesetz vom 2. Mai 1897 ward. Den Kammern ist neben der Entscheidung von Streitigkeiten, von denen Rechtsstreitigkeiten nicht ausgeschlossen sind, das Erteilen von Gutachten und das Sammeln von Informationen über Arbeitszustände aufgetragen.

In Frankreich schafft das Gesetz vom 27. Dezember 1892 „sur la conciliation et l'arbitrage“ die Möglichkeit bei „différends collectifs“ durch die Autorität des Friedensrichters von Delegierten der Parteien selbst die Sache beilegen zu lassen.

In Deutschland können die Gewerbegerichte unter Umständen auch bei Interessenstreitigkeiten eintreten.

In Österreich ist ein Gesetz über Einigungsämter eingebracht, aber noch nicht Gesetz geworden.

XII. Schutz der Handelsgehilfen.

Bis jetzt hatten wir stets die Gewerbearbeiter im Sinne und die meisten der genannten Gesetze regeln nur den Schutz dieser Personen. Wir müssen am Schluss dieser Übersicht jedoch auch auf die zum Schutz des Handelspersonals erlassenen Bestimmungen hinweisen.

Obenan steht hier das Deutsche Reich. Die Novelle zur G.O. vom 1. Juli 1883 hat schon das Feilbieten von Waren von Haus zu Haus durch Minderjährige und Frauen beschränkt. Die Novelle von 1891 regelte darauf die Sonntagsruhe und den Fortbildungsunterricht in allen Handelsgewerben. Das neue Handelsgesetzbuch von 1897 hat den Arbeitsvertrag der Handelsgehilfen weitläufig geregelt und einige civilrechtliche Bestimmungen über Schutz vor Gefahren und Krankheit aufgenommen. Die Novelle zur G.O. vom 30. Juni 1900 schliesslich regelt die Arbeitsordnung, die Arbeitszeit und den Schutz gegen Gefahren in offenen Verkaufsstellen eingehend.

In England wird das Laden- und Gastwirtspersonal geschützt. Das erste Gesetz war vom Jahre 1886 und führte für Personen unter 18 Jahren eine wöchentliche Maximalarbeitszeit von 74 Stunden ein. Es war nur auf ein Jahr erlassen und ward jedes Jahr erneuert, bis es 1892 unter dem Namen „Shop Hours Act“ dauernde Gültigkeit erlangte. Es wurde 1893 und 1895 ergänzt. So ward die Aufmerksamkeit auf die Läden gelenkt, und indem 1896 die „Truck Act“ auf dieselben ausgedehnt ward, versuchten nachher verschiedene Abgeordneten, die Lage der Ladengehilfen eingehender zu regeln. Von diesen Versuchen gelangte nur das Gesetz über die Sitzgelegenheit von 1900, welches mit Mühe das Oberhaus passierte, zur Annahme.[1])

In Österreich wird der Vertrag der Handelsgehilfen, welche keine Gesindedienste leisten, im Handelsgesetzbuch geregelt. Von der G.O. von 1885 ist nur die Bestimmung über die Ruhezeiten und vom Sonntagsgesetz von 1895 das ganze mit wenigen Ausnahmen auf die Handelsgewerbe für anwendbar erklärt. Das Gesetz vom 28. April 1895 regelt auch die Sonntagsruhe für den Hausierhandel.

In der Schweiz haben nur einige Kantone Bestimmungen für das Personal offener Verkaufsstellen erlassen, wie Glarus, St. Gallen, Neuenburg, Luzern.

Die anderen Länder haben noch immer für den Handel den Grundsatz der völligen Vertragsfreiheit behalten.

---

[1]) Bernstein in Braun's Archiv XV, S. 252 ff.

England.

Übersicht der gesetzlichen Bestimmungen.

I. Für Arbeiter.

Verbot, einen Vertrag abzuschliessen.

1. Factory and Workshop Act (1878) 41 Vict. ch. 16, abgeändert 1883, 46 and 47 Vict. ch. 53; 1889, 52 and 53 Vict. ch. 62 (Cotton Cloth Act); 1891, 54 and 55 Vict. ch. 75 and 1895, 58 and 59 Vict. ch. 37. — **2.** Coal Mines Regulation Act 1887, 50 and 51 Vict. ch. 58. — **3.** Metalliferous Mines Regulation Act 1872, 35 and 36 Vict. ch. 77. — **4.** Quarries Act 1894, 57 and 58 Vict. ch. 42.

Die Entstehung des Vertrages.

5. Truck Amendment Act 1896, 59 and 60 Vict. ch. 44. — **6.** Married Women's Property Act 1882, 45 and 46 Vict. ch. 75.

Die Arbeitszeit.

7. Railway Regulation Act 1893. — **8.** Lord's Day Acts. — No. **1—4**.

Der Lohn.

Ausser den No. **1** sect. 40/95, No. **2** sect. 11 f., No. **3** sect. 9 und No. **6**:

9. Payment of Wages in public houses Prohibition Act 1883, 46 and 47 Vict. ch. 31. — **10.** Truck Acts von 1831, 1 and 2 Gul. IV ch. 31; 1887, 50 and 51 Vict. ch. 46 und 1896, 59 and 60 Vict. ch. 44. — **11.** Bankruptcy Act 1883, 46 and 47 Vict. ch. 52. — **12.** Wages Attachment Abolition Act 1870.

Die Sorge für Leben und Gesundheit.

No. **1—4**. — **13.** Public Health Act 1875, 38 and 39 Vict. ch. 55. — **14.** Cotton Cloth Factories Acts von 1889, 52 and 53 Vict. ch. 62 und 1897, 60 and 61 Vict. ch. 58. — **15.** Chaff Cutting Machines (accidents) Act 1897, 60 and 61 Vict. ch. 60.

Gegenseitige Verpflichtungen.

16. Workmen's Compensation Bill 1897.

Beweis und Entscheidung von Streitigkeiten.

17. Master and Servant Act 1867, 30 and 31 Vict. ch. 141. — **18.** Employers and Workmen Act 1875, 38 and 39 Vict. ch. 90. — **19.** Arbitration Act 1889. — **20.** Conciliation (Trade Disputes) Act 1896. — No. **2** sect. 2 und 47 und No. **3** sect. 21.

II. Handelspersonal.

21. Shop Hours Acts von 1892, 55 and 56 Vict. ch. 62; 1893, 56 and 57 Vict. ch. 67 und 1895, 58 Vict. ch. 5. — **22.** Seats for Shop Assistants Act, 1899, 62 and 63 Vict. ch. 21.

Quellen.[1])

Allgemeine: ***Gibbons** and **Utley**, Labour contracts, London 5e Ed., 1892.*
Für die No. 1, 4, 5, 10, 14, 18 und 21: ***Evans Austin**, The Factory and Workshop Acts, London 1895.* — No. 1 (1895): *Braun's Archiv VIII S. 645 ff. (deutscher Text).* — No. 2, 3, 9 und 19: *Offizielle Reichsausgabe.* — No. 6: ***H. Cosman**, The Married Women's Propriety Act 1882, Amsterdam 1884.* — No. 8: ***J. A. N. Patyn**, Zondagswetgeving, Leiden 1897 S. 171 ff.* — No. 10: *Braun's Archiv II S. 338 ff. (deutscher Text).* — No. 12: ***T. A. Fruin**, Het deel van het vermogen, dat niet voor executie vatbaar is, Leiden 1892 S. 55.* — No. 16: ***Dr. Zacher**, Die Arbeiterversicherung im Auslande 1899 Heft 5 und Braun's Archiv XI S. 713 ff. (deutscher Text).* — No. 17—20: ***H. P. van Heukelom**, Arbeidsraden, Amsterdam 1892 S. 210 ff.* — No. 20: *Braun's Archiv IX S. 586 ff. (deutscher Text).* — No. 14, 15, 16: *Annuaire de la législation du travail, publié par l'office du Travail belge 1897 S. 240, 241 und 221.* — No. 22: *Braun's Archiv XV S. 256.*

Der Arbeitsvertrag im engeren Sinne wird in England nicht von gesetzlichen Bestimmungen, sondern nur vom Gewohnheitsrecht geregelt. Von den oben genannten Gesetzen hat jedes sein eigenes Geltungsgebiet; allgemeine Bestimmungen für alle Gruppen von Vertragsschliessenden bestehen nicht. Wir werden daher bei jeder Bestimmung angeben, auf welche Personen sie anwendbar ist.

Auch sei noch erwähnt, dass die englische Gesetzgebung diese Eigentümlichkeit besitzt, dass ein neues Gesetz keine ausdrücklichen Änderungen in ein altes bringt, sondern diejenigen Bestimmungen des alten Gesetzes, welche nicht auch in das neue Gesetz aufgenommen sind, fortbestehen. Wenn nun viele Abänderungen in ein Gesetz gebracht werden, wie es mit den Factory and Workshop Acts der Fall ist, ist es sehr schwer zu entscheiden, was noch Gesetzeskraft hat und was nicht mehr. Sehr richtig sagt daher Evans Austin in der Vorrede zur oben genannten Bearbeitung der Gesetze: „No more embarrassing system of amending a great and important branch of the law, such as that we are now treating of, could, in the Autor's opinion, be discovered. It is to be hoped that the present House of the Parliament will give this wretched system of „legislation by reference" some attention and that a more simple, less embarassing and vexatorious mode of amending the law may be discovered . . . there are now on the Statute Book one great „principal Act" and three hardly less important amending ones, any one of which it is necessary, more or less, to read as one with any of the others, thus rendering their interpretation „collectively" anything but an easy, and in some respects, an impossible task." Ich will diese Aufgabe, so gut es möglich ist, zu lösen versuchen.

Erster Abschnitt.

Arbeiter.

Drei Gruppen von Arbeitern sind für die meisten Bestimmungen zu unterscheiden: die Arbeiter in Fabriken und Werkstätten, in Berg-

[1]) Hier sind nur die Quellen angegeben, welche den Text oder eine vollständige Beschreibung der Gesetze enthalten.

werken und im Verkehrswesen. Sie werden alle in diesem Abschnitt behandelt.

§ 1. Verbot, einen Vertrag abzuschliessen oder bestimmte Arbeit zu verrichten.

Es giebt drei Arten dieser Bestimmungen: das Verbot eines Vertrags überhaupt; ein Verbot bestimmter Arbeit und ein Verbot bestimmter Arbeit für den Fall, dass nicht bestimmte Bedingungen erfüllt sind. Die letzteren Bestimmungen werden wir nicht in diesem Paragraphen, sondern in § 3C besprechen.

a) Section 18 der Factory and Workshop Act 1891 zufolge ist es untersagt, ein Kind unter 11 Jahren in einer Fabrik oder Werkstätte zu beschäftigen (die Bestimmung ist jedoch erst seit dem 1. Januar 1893 in Wirksamkeit; vordem war das Minimalalter zehn Jahre). Unter „factory" wird verstanden (sect. 93/1878) eine Anstalt (d. h. das Gebäude mit dem Hof oder der Hof allein), in welcher Dampf-, Wasser- oder andere mechanische Kraft für die Fabrikation bestimmter Gegenstände gebraucht wird. Werkstätten sind Anstalten (Gebäude, Zimmer u. dgl. mit ihrem Hofe oder der Hof allein), in welcher Händearbeit als Beruf oder gewinneshalber ausgeübt wird. Es sind also Waisenhäuser, Werkhäuser, Fachschulen u. dgl. ausgeschlossen. Der Secretary of State kann die Staatsbetriebe während einer bestimmten Zeit dem Gesetz entziehen, wenn dies unversehens notwendig werden sollte.

Die Fabriken werden wieder in „textile" und „non-textile-factories" unterschieden. Die ersten sind diejenigen, in welchen unter Anwendung mechanischer Kraft Baumwolle, Wolle, Haar, Seide, Flachs, Hanf, Jute, Werg, Kokosfasern und andere ähnliche Stoffe, allein oder mit anderen Stoffen gemischt, zubereitet und bearbeitet werden oder wo Fabrikate aus diesen Stoffen erzeugt werden. Ausdrücklich ist dabei bestimmt, dass die Zeugdruckereien, -bleichereien und -färbereien, die Spitzenfabriken, die Papierfabriken, die Flachshechlereien, die Seilereien und die Hutfabriken zu den nicht textile-factories gehören.

Alle anderen „factories" sind „non-textile", aber das Gesetz trennt dieselben noch in zwei Gruppen, nämlich in diejenigen, in welchen eine Industrie ausgeübt wird, die nicht zur Ausübung in einer Werkstätte tauglich ist, und in andere, in denen die Herstellung auch in einer Werkstätte ausgeführt werden kann. Von beiden wird eine Anzahl im Anhang („Schedule") IV des Gesetzes genannt [1]) und die nicht genannten Betriebe werden im allgemeinen angewiesen als: „alle noch nicht genannten „factories", welche einen Gegenstand oder Teil

---

[1]) Im ersten Teil des Anhangs genannte Betriebe (nur „factories"): Zeugdruckereien, -bleichereien und -färbereien, Thonwarenfabriken, Zündhölzchen-, Kugelhülsen- und Patronenfabriken, Korkschneidereien, Hütten, Kupfer- und Eisengiessereien, Maschinen- und andere Eisenwaren-, Kautschuk- und Papierwarenfabriken, Glasbläsereien, Tabak- und Cigarrenfabriken, Buchdruckereien und Buchbindereien, Flachshechlereien. — Im zweiten Teil genannte Betriebe (unter Umständen auch „workshops"): Hutfabriken, Seilereien, Bäckereien, Spitzenfabriken, Werften, Gruben, welche keine Bergwerke sind, und Bergwerke, welche nicht unter die „Mines Acts" fallen.

eines Gegenstandes zu verfertigen, zu ändern, wiederherzustellen, zu schmücken, zu vollenden oder für den Verkauf fertig zu machen beabsichtigen".

Welche Betriebe als in Werkstätten ausgeübt betrachtet werden, ist jetzt leicht zu fassen: Es sind erstens die im zweiten Teil des Anhangs genannten auch in einer „factory" ausgeübten Betriebe, wenn sie in einer Werkstätte ausgeübt werden, und zweitens alle anderen nicht genannten Betriebe. Offene Stätten werden auch als Werkstätten betrachtet. Vor dem Gesetz von 1891 wurde eine Arbeitsstätte, welche zugleich als Wohnung gebraucht wurde, nicht als Werkstätte betrachtet; sect. 31/1891 schliesst nur Zimmer, welche lediglich zum Schlafen gebraucht werden, vom Gesetze aus; so ist die Möglichkeit geschaffen, die Bestimmungen auf die Hausindustrie auszudehnen. Darüber später mehr.

Das Gesetz von 1895 (sect. 22, I, 6) hat das Verbot der Kinderarbeit ausgedehnt auf Waschanstalten, welche teils als Fabriken, teils als Werkstätten betrachtet werden. Auf die anderen Betriebe, welche das Gesetz von 1895 unter dasjenige von 1878 gebracht hat, namentlich Docks, Anlegestellen, Warenlager, das Ein- und Ausladen und die Bauhöfe von mehr als 30 Fuss Höhe mit Gerüsten oder mehr als 20 Arbeitern, welche alle als „factories" betrachtet werden, findet das Verbot der Kinderarbeit keine Anwendung.

b) Keine Person unter 16 Jahren darf in einer Fabrik arbeiten, wenn sie nicht mit einem von einem dafür ernannten Arzt („certifyng surgeon") ausgestellten Zeugnis körperlicher Fähigkeit („certificate of fitness for employment") versehen ist (sect. 27 ff. und 71 ff. 1878). Sehr viele Vorschriften zur Förderung der Unparteilichkeit des Arztes, einer persönlichen Untersuchung nach Einsicht des Geburtsscheines, einer neuen Untersuchung, wenn dieselbe nötig ist, sind erlassen. Der „Secretary of State" kann auch für Werkstätten ein Tauglichkeitszeugnis vorschreiben (sect. 41/1878), und jeder Arbeiter in einer Werkstatt ist berechtigt, ein Zeugnis zu verlangen, „to better secure the observance of this Act" (sect. 28/1878). Die Hausindustrie wird hinsichtlich des Zeugnisses immer als in einer Werkstätte ausgeübt betrachtet.

c) Eine Frau darf binnen vier Wochen nach ihrer Niederkunft nicht in einer Fabrik oder Werkstätte (unter welchen auch Waschanstalten) arbeiten (sect. 71/1891). Merkwürdig ist es, dass hier von „woman" gesprochen wird. Sect. 96/1878 zufolge wird als „woman" jede Frau über 18 Jahren betrachtet (unter 18 Jahren wird sie „young person" genannt); eine Frau unter 18 Jahren wird daher im Fall einer Niederkunft nicht geschützt.

d) Es ist untersagt, die jugendlichen Arbeiter (sect. 96/1878 zufolge von 14—18 Jahren) und Kinder (von 11—14 Jahren) beim Belegen von Spiegeln mit Quecksilber und in den Bleiweissfabriken zu beschäftigen; Kinder und jugendliche Frauen dürfen kein Glas schmelzen oder härten, Mädchen unter 16 Jahren nicht in Ziegeleien oder Salzbereitungsanstalten, Kinder nicht beim Trockenschleifen von Metallen oder beim Eintauchen von Zündhölzchen beschäftigt werden. An Stellen, wo diese Arbeit verrichtet wird, dürfen sie auch nicht arbeiten (sect. 38/1878 mit Anhang I). Ausserdem bestimmt § 28/95, dass der Secretary of State in Betrieben, welche er als gefährlich oder ungesund betrachtet, bestimmte Arbeit untersagen kann; die Betriebe,

welche er hierfür angiebt, sind meistens Fabriken von giftigen Stoffen, und den Kindern wird meistens die gefährliche Arbeit untersagt; man findet die Betriebe im „Annuaire belge de la législation du travail" 1897 S. 250 ff.

e) Schliesslich ist noch eine Bestimmung zu erwähnen, welche sich nicht auf Fabriken oder Werkstätten bezieht: Knaben und Mädchen unter 12 Jahren und Frauen dürfen nicht unter Tag beschäftigt werden (sect. 4 Coal Mines Regulation Act 1887, sect. 4 Metalliferous Mines Reg. Act 1887 und sect. 2 mit Anhang Quarries Act 1894).

§ 2. Die Eingehung des Vertrags.

a) Die Eingehung des Vertrages von grossjährigen Männern und unverheirateten Frauen nach ihrem freien Willen wird nur in der Hinsicht beschränkt, dass sie einige Bedingungen nur schriftlich eingehen dürfen. Diese Bedingungen werden im Abänderungsgesetz zum Truckgesetz von 1896 (Truck Amendment Act vom 6. August 1896), welches am 1. Januar 1897 in Kraft getreten ist, genannt. Sect. 1—3 dieses Gesetzes zufolge darf der Arbeitgeber ohne schriftliche Bedingungen nichts vom Lohn einhalten und der Arbeiter dem Arbeitgeber nichts zahlen. Ausserdem darf eine solche Einbehaltung und Zahlung nur für vertragsmässige Geldstrafen, für Entschädigung wegen schlechter oder nachlässiger Arbeit, für Beschädigung von Material oder anderem Eigentum des Arbeitgebers und für Benutzung von Material, Werkzeugen, Maschinen, Arbeitsplätzen, Heizung u. s. w. statt haben. Diese Lohnabzüge müssen schriftlich verabredet und vom Arbeiter unterzeichnet sein; ist der Vertrag etwa nicht unterzeichnet, so sollen die Fälle, in welchen dieselben erlaubt sind, an einer leicht zugänglichen, sichtbaren Stelle dauernd aushängen (siehe für das nähere S. 54 und 55).

Über Fabrikordnungen sind keine Bestimmungen erlassen.

b) Verheiratete Frauen.

Die „Married Women's Property Act" von 1870 hat der verheirateten Frau das Recht gegeben, bis zu einem Betrag von 200 £ über ihr Vermögen zu verfügen, und das Gesetz gleichen Namens von 1882 gab ihr dieses Recht für das ganze von ihr in die Ehe mitgebrachte Eigentum.[1]) Sect. 2 dieses Gesetzes bestimmt: „A married woman shall be capable of entering into and rendering herself liable in respect of and to the extend of her separate property on any contract ..... in all respects as if she were a feme sole and her husband need not to be joined with her as plaintiff or defendent or be made to any action or other legal proceeding brought by or taken against her." Diese Section giebt ihr also völlige Freiheit zum Abschliessen eines Arbeitsvertrages.

c) Minderjährige.

Es scheint,[2]) dass ein Vertrag einer Person unter 21 Jahren und über 12 oder in den Fällen, wo die „Factory and Workshop Acts"

[1]) H. Cosman, The Married Women's Property Act 1882, Amsterdam 1884.
[2]) Vgl. Gibbons and Uttley, Labour Contracts, London 1892, 5e Ed., S. 37 f.

ihr die Arbeit erlauben, über 11 Jahre, auch ohne Genehmigung des gesetzlichen Vertreters gültig ist, wenn er keine für sie nachteilige Bedingungen enthält und wenn es notwendig ist, dass die Person während ihrer Minderjährigkeit ihren Unterhalt verdient. Wenn die Bedingungen „inequitable and not beneficial" sind, so ist der Vertrag für den Minderjährigen anfechtbar. Es scheint, dass dies alles jedoch nur auf einfache Verträge anzuwenden ist und dass z. B. weitläufige Lehrlingsverträge immer anfechtbar sind.

§ 3. Der Inhalt des Vertrags.

A. Die Beschäftigungszeit

a) erwachsener Männer.

Eine Beschränkung der Arbeitszeit dieser Personen giebt sect. 28 der Factory and Workshops Act 1895. Der Secretary of State kann nämlich in den unter § 3 C als gefährlich oder gesundheitsschädlich zu nennenden Betrieben die Arbeitszeit beschränken. So darf bei der Bearbeitung von Gummiwaren mit Schwefelkohle nicht mehr als 5 Stunden am Tage und 2½ Stunden ohne Pause von einer Stunde gearbeitet werden.[1])

Eine zweite Beschränkung der Arbeitszeit ist zu finden in der strengen Sonntagsgesetzgebung. Arbeitsgesetze, welche die Sonntagsarbeit untersagen, giebt es nicht;[2]) nur die „Lord's Day Acts" sprechen das Verbot aus für einen „tradesman, artificer, workman, labourer or other person whatsoever"[3]) und namentlich für „ordinary calling" Arbeit und nicht für „work of necessity or charity". Ist die Sonntagsarbeit verabredet, so giebt das Gesetz aus solchem Vertrag keine Forderung und ist der Arbeitgeber keinen Lohn schuldig.

Es versteht sich, dass diese Gesetze nicht streng durchzuführen sind, da es eine grosse Zahl von Fabriken giebt, in welchen die Arbeit nicht ruhen kann, und in diesen Fabriken ist die Sonntagsarbeit oder der wöchentliche Ruhetag ganz ungeregelt.

Eine dritte Beschränkung findet man bei den Eisenbahnen, aber es ist dies keine direkte Beschränkung. Der „Railway Regulation Act" von 1893 bestimmt, dass der „Board of Trade" berechtigt ist, Beschwerden von Eisenbahnbeamten über die Arbeitszeit zu untersuchen. Urteilt er, dass sie zu lange ist, so wendet er sich an die Eisenbahngesellschaft mit der Bitte, die Zeit abzukürzen. Weigert sich die Gesellschaft, so kann die Sache vor die „Railway and Canal Commissioners" gebracht werden, welche die Gesellschaft zu einer Geldstrafe von 100 £ für jeden Tag, an welchem der Sachverhalt unverändert bleibt, verurteilen kann. Das Gesetz hat schon Erfolge aufzuweisen: die Arbeitszeit der Eisenbahnbediensteten ist schon auf 12 Stunden und bisweilen auf noch weniger abgekürzt, und die sehr langen Beschäftigungszeiten von früher sind verschwunden.[4])

---

[1]) Annuaire belge 1897, S. 258.
[2]) J. A. N. Patyn. Zondagswetgeving 1897, S. 170 ff.
[3]) Gibbons and Uttley l. c., S. 9 ff.
[4]) Handw. der Staatswiss. sub voce Arbeiterschutzgesetzgebung, 2. Aufl., S. 536 und ein Bericht des Board of Trade in Soziale Praxis VIII, Sp. 224.

b) der Frauen über 18 Jahre.

1. Die erlaubte Länge der Tagesarbeitszeit ist in den Fabriken und den Werkstätten verschieden, je nachdem sie zu den „textile factories", den „non textile factories" oder den „workshops" gehören. In den ersten darf die Frau täglich (ausser am Samstag, wo noch kürzere Arbeitszeiten vorgesehen sind) nur zwischen 6 Uhr morgens und 6 Uhr abends oder zwischen 7 und 7 beschäftigt werden; in den zweiten und in den Werkstätten, wo zugleich Kinder und jugendliche Arbeiter beschäftigt werden, auch von 8 bis 8 Uhr; in den letzten, wenn der Arbeitgeber dem Arbeitsinspektor erklärt, dass er nicht beabsichtigt, Kinder und jugendliche Arbeiter zu beschäftigen, 12 Stunden, aber nur zwischen 6 und 10 Uhr (sect. 11, 13 und 15/1878).

Am Samstag wird die Arbeitszeit abgekürzt: In den textile factories dürfen die Frauen, welche sich mit der eigentlichen Fabrikation (manufacturing proces) beschäftigen, nur von 6 bis 1 Uhr, wenn eine Pause von 1 Stunde, bis ½1 Uhr, wenn eine Pause von ½ Stunde gegeben wird, arbeiten; fängt die Arbeit um 7 Uhr an, so darf die Fabrikation (auch ohne Pause) bis ½2, die andere Arbeit bis 2 Uhr dauern. In den „non-textile factories" und den „workshops" darf, wenn während der übrigen Tage nicht mehr als 8 Stunden gearbeitet worden ist, Sonnabends auch 8 Stunden gearbeitet werden, aber nur zwischen 6 und 4 Uhr (sect. 15/1891). In anderen Fällen darf in einem non-textile factory und in einer Werkstätte, in welcher auch Kinder und jugendliche Arbeiter beschäftigt werden, die Arbeit am Sonnabend nur zwischen 6 und 2, 7 und 3 oder 8 und 4 Uhr fallen und in den anderen Werkstätten nur während 8 Stunden zwischen 6 und 4 Uhr. Für diese Bestimmungen werden Zeugdruckereien, -bleichereien und -färbereien wohl als textile factories betrachtet (sect. 40/78).

Verschiedene Ausnahmen sind für all diese Bestimmungen gemacht. Erstens eine, welche die Arbeitszeit noch mehr beschränkt, namentlich die oben bei den Männern schon erwähnte Befugnis des Secretary of State, dies für gefährliche und schädliche Betriebe zu bestimmen.

Zweitens Ausnahmen, welche die Arbeitszeit erweitern; bei diesen allen (und bei den später für Jugendliche zu nennenden) kann der Secretary of State die Ausnahme nur unter gewissen Bedingungen über Reinhaltung und Lüftung zulassen (sect. 60/78). Es sind die folgenden:

α) Wenn es ohne Nachteil für die Gesundheit geschehen kann, kann der Secretary of State im allgemeinen oder für einen bestimmten Ort eine Arbeitszeit von 9 bis 9 Uhr (ausser am Sonnabend) erlauben. Es kann dies jedoch nur in wenigen Betrieben geschehen:[1]) für das Einmachen von Fisch, die „Workrooms" von Detailgeschäften von Tuch in Manchester und Salford, für Fabriken von Strohhüten und für Buchbindereien in London vom 1. September bis zum 1. März (sect. 43/78).

β) Wenn es notwendig oder Brauch ist, kann in bestimmten Arten von non-textile factories und workshops die Sonnabendarbeitszeit vom Secretary of State auf einen anderen Tag gesetzt werden, indem der Sonnabend ein ordentlicher Tag wird (sect. 46/78). Dieses Recht ist den Druckereien von Zeitungen, Zeitschriften, Eisenbahnführern und parlamentären Aktenstücken, den Fabriken und Werkstätten, welche

---

[1]) Austin l. c., S. 82.

mit Detailgeschäften verbunden sind, den Kleidungs- und Nahrungsbetrieben und schliesslich den Orten, wo am Sonnabend Markt gehalten wird, gegeben;[1]) auch noch einigen in Cornwall ausgeübten Betrieben.

γ) In den Fabriken und Werkstätten, wo Stoffe mit „Turkey red" gefärbt werden, darf am Sonnabend bis $^1/_2$4 Uhr gearbeitet werden, wenn nur in den anderen Tagen der Woche zusammen so viel Stunden weniger gearbeitet wird, wie die Überstunden betragen (sect. 47/1878).

δ) In einer Anzahl von non-textile factories, workshops und warehouses, welche in einem Anhang aufgezählt werden, darf auf höchstens 3 Tage in einer Woche und 30 Tage im Jahre von 6 Uhr früh bis 8 Uhr abends oder von 7 bis 9 oder von 8 bis 10 Uhr gearbeitet werden, wenn nur eine Pause von 2 Stunden für Mahlzeiten gegeben wird, eine davon nach 5 Uhr (sect. 56/1878 und 14/1895). Der Anhang erlaubt diese Überstunden verschiedenen Gruppen von Betrieben: wo das Material durch das Wetter untauglich werden kann (wie den Ziegeleien, Flachshechlereien u. s. w.); wo zu gewissen Zeiten Arbeitshäufungen entstehen (Druckereien, Weihnachtsgeschenke u. dgl.), und wo durch unvorhergesehene Aufträge Anhäufungen entstehen (wie der Kleidermacherei, den Schreinern, den Niederlagen). Die Sektion ist nicht auf die Hausindustrie, in welchen nur Familienglieder beschäftigt werden, anwendbar. Der Secretary of State kann wegen der genannten Ursachen die Überstunden auch anderen Gruppen von Betrieben derselben Art („classes of factories") erlauben, wenn sie der Gesundheit nicht schädlich sind, und hat dies u. a. für Fabriken von Mineralwasserflaschendosen gethan.[2])

ε) Wenn in einer Anzahl von in einem Anhang genannten Betrieben die Arbeit in dem Augenblick, an welchem dieselbe dem Gesetz zufolge aufhören müsste, noch nicht fertig ist, dürfen die Frauen noch eine halbe Stunde die Arbeit fortsetzen, wenn nur die ganze Zahl der Arbeitsstunden in der Woche die gesetzliche nicht übersteigt (sect. 54/78). Diese Erlaubnis ist nur den Bleichereien, Färbereien und Druckereien, den Eisenfabriken und -giessereien und den Papierfabriken erteilt. Der Secretary of State kann dieselbe wieder auf andere Betriebe ausdehnen, hat es jedoch nur gethan für Brot- und Zwiebackbäckereien und einige Betriebe in Cornwall.

ζ) Noch eine andere Erlaubnis zur Überarbeit kann erteilt werden, nämlich für die Bearbeitung schnell dem Verderben ausgesetzter Stoffe, wie das Einmachen von Früchten und Fisch, das Salzen von Fisch und das Kondensieren von Milch, alle in einem Anhang genannt. In diesen Betrieben dürfen die Frauen an 5 Tagen in der Woche und höchstens 60 im Jahre von 6 Uhr früh bis 8 Uhr abends oder von 7 bis 9 beschäftigt werden, wenn sie eine Pause von 2 Stunden für Mahlzeiten bekommen, davon eine halbe Stunde nach 5 Uhr. Auch hier wieder kann der Secretary of State die Überstunden anderen Betrieben gestatten, wenn sie der Gesundheit nicht schaden (Sect. 56/1878).

η) Überstunden sind stets erlaubt zum Zweck der Vorkehrung gegen Selbstentzündung beim Färben mit „Turkey red" und von Schäden durch atmosphärischen Einfluss beim Bleichen (sect. 55/78).

---

[1]) Austin l. c., S. 85.
[2]) Annuaire belge 1897, S. 205.

9) Durch Wasserkraft getriebene Fabriken, welche durch Trockenheit oder Flut zur Betriebseinstellung gezwungen sind, dürfen die verlorene Zeit einholen und darür nach einer Trockenheit höchstens 96, nach einer Flut 48 Tage im Jahre von 6 bis 7 Uhr die Frauen beschäftigen. Die ordentlichen Pausen für Mahlzeiten müssen aber gewährt werden und der Sonnabend muss immer unverändert bleiben; die Zahl der Überstunden darf nie grösser sein als die in den vorigen 12 Monaten durch Einstellung verlorene Zeit (sect. 57/1878).

2. Die Pausen. Sie sind fast immer für Mahlzeiten bestimmt und werden auf zwei Weisen vorgeschrieben: Es wird entweder eine Arbeitszeit bestimmt, nach welcher notwendig eine Pause eintreten muss, oder es wird vorgeschrieben, wie lang alle an einem Tage zu gewährenden Pausen zusammen sein müssen. In den textile factories sind an jedem Tage Pausen zu gewähren, welche mindestens 2 Stunden dauern, davon eine Stunde (hinter einander oder nicht) vor 3 Uhr mittags. Jedenfalls muss nach jeden $4\frac{1}{2}$ Stunden Arbeit eine halbstündige Pause eintreten, doch ist am Sonnabend eine halbe Stunde im ganzen ausreichend. — In den non-textile factories und den workshops ist eine Pause von $1\frac{1}{2}$ Stunden vorgeschrieben, davon eine Stunde vor 3 Uhr; am Sonnabend auch nur eine halbe Stunde. In den non-textile factories und den workshops, wo zugleich Kinder und jugendliche Arbeiter beschäftigt werden, muss nach jeden 5 Stunden eine halbe Stunde geruht werden, in den übrigen Werkstätten ist keine Zeit festgesetzt. Auch sei erwähnt, dass für die ganze Dauer der Pausen die Zeugdruckereien, -bleichereien und -färbereien als textile-factories betrachtet werden, nicht aber für den Zeitpunkt, an welchem dieselben zu gewähren sind (sect. 11, 13, 15/1878, 13/1891).

Nur eine Ausnahme ist von allen diesen Bestimmungen gemacht: In textile factories darf, wenn die Arbeit der Frauen um 7 Uhr früh anfängt, aber dann bis 8 Uhr eine Mahlzeit gehalten wird, vom 1. November bis zum 31. März 5 Stunden ohne Pause gearbeitet werden. Die Betriebe, wo diese Arbeit erlaubt ist, werden in einem Anhang genannt (es sind die Elastik-, Band- und Agrementfabriken) und dürfen vom Secretary of State ausgedehnt werden. Er hat dies nur gethan mit Strumpf- und Wollfabriken in Oxford, Wilts, Gloucester and Somerset (sect. 48/1878 j° schedule III).

Für die Mahlzeiten selbst sind auch einige Bestimmungen erlassen: Kinder, jugendliche Arbeiter und Frauen müssen die Mahlzeit in derselben Zeit nehmen und dürfen während dessen nicht beschäftigt werden und selbst nicht in den Räumen bleiben, wo gearbeitet wird (sect. 17/1878). Die übrigen Bestimmungen beziehen sich auf den Gesundheitsschutz und werden daher unter C besprochen werden.

Nur sei noch erwähnt, dass für in einem Anhang genannte und vom Secretary of State angewiesene Betriebe Ausnahmen gemacht werden können (sect. 52/78). So brauchen Frauen nicht mit Kindern und Jugendlichen zugleich die Mahlzeit zu nehmen in Eisengiessereien, Eisen-, Papier-, Glasfabriken und Druckereien; ausser in den Eisengiessereien brauchen die Frauen sich auch nicht aus dem Arbeitsraum zu entfernen. Der Secretary of State hat die Ausnahme ausgedehnt auf textile factories, in welchen die Frauen später als die anderen Arbeiter anfangen und in einer Abteilung arbeiten, wo keine Maschine gebraucht wird, wenn alle in dieser Abteilung Arbeitenden zugleich

die Pausen halten; auch auf alle Anstalten, wo Farben gemacht werden und mehr als eine Schicht arbeitet, wenn die ganze Schicht zugleich ruht; schliesslich auf einige Betriebe in Cornwall und die Brot- und Zwiebackbäckereien.

3. Ein wöchentlicher Ruhetag ist viel strenger für Frauen als für Männer vorgeschrieben, da sect. 21/1878 gar keine Arbeit am Sonntag erlaubt. Nur für Israeliten sind andere Bestimmungen erlassen.

Das englische Gesetz schreibt jedoch noch andere Ruhetage als die wöchentlichen vor. Ausser Weihnachten und Charfreitag muss der Arbeitgeber den Frauen in jedem Jahre eine Ruhezeit geben von 8 ganzen Tagen oder einer Anzahl von ganzen und halben Tagen, welche zusammen 8 Tage bilden, von denen die Hälfte zwischen 15. März und 1. Oktober. Ein halber Ferientag ist wenigstens die Hälfte eines Arbeitstages. Die Ferientage müssen mit den „bankholidays" zusammentreffen; wenn sie an anderen Tagen gegeben werden, muss der Arbeitgeber dieselben ausdrücklich bekannt machen. Betriebseinstellung wird nur als Ferien betrachtet, wenn der Arbeitgeber dies zuvor ausgehängt und in der ersten Woche vom Januar dem Arbeitsinspektor mitgeteilt hat (sect. 22/1878 und 17/1895). Auch diese Ruhezeit muss zugleich mit den Kindern und Jugendlichen genossen werden, aber sect. 49/1878 macht eine Ausnahme durch die Bestimmung, dass der Secretary of State gewissen Gruppen von non-textile factories und workshops erlauben kann, die Ruhezeit nicht zugleich zu gewähren. Es ist dies nur den Druckereien von Zeitungen, Zeitschriften, Eisenbahnfahrplänen und parlamentären Aktenstücken, den Spiegelfabriken, den mit einem Detailgeschäft verbundenen Fabriken und Werkstätten und den Kleider- und Schuhmachereien erlaubt.

Die Hausindustrie, d. h. die Arbeit in einem auch zur Wohnung gebrauchten Raume, in welchem keine mechanische Kraft verwendet wird und nur Familienglieder arbeiten, ist von allen obengenannten Bestimmungen gänzlich ausgeschlossen; Frauen dürfen daher in der Hausindustrie unbeschränkt beschäftigt werden (sect. 16/1878).

In den Bergwerken ist die Frauenarbeit jedoch auch beschränkt. Die „Coal Mines Regulation Act 1887" bestimmt (sect. 7), dass Frauen nicht mehr als 54 Stunden pro Woche und 10 Stunden pro Tag beschäftigt werden dürfen (unter Tag ist ihnen jede Arbeit untersagt, wie wir schon erwähnt haben). Zwischen jeder Tagesarbeit muss eine Ruhezeit von 12 Stunden und zwischen Freitag und Samstag eine solche von 8 Stunden gegeben werden. Nie dürfen sie zwischen 9 Uhr abends und 5 Uhr morgens arbeiten, noch am Sonnabend nach 2 Uhr mittags oder am Sonntag. Nach jeden 5 Stunden Arbeit muss ihnen eine halbstündige und nach jeden 8 Stunden eine anderthalbstündige Pause gewährt werden.

c) der jugendlichen Arbeiter.

Fangen wir wieder mit Fabriken und Werkstätten an. Jugendliche Arbeiter sind die Knaben und Mädchen von 14—18 Jahren; ein Kind von 13 Jahren, das einen gewissen Grad von Entwicklung erreicht hat, kann als jugendlich betrachtet werden. Es muss dafür ein vom „Education Department" ausgestelltes Zeugnis aufweisen, dessen Erfordernisse vom Secretary of State bestimmt sind. Am letzten sind

dieselben durch Beschluss vom 7. August 1893 [1]) festgesetzt. Das Zeugnis bekommt man entweder durch eine Prüfung im Lesen, Schreiben und Rechnen oder nach Vorlegung eines Zeugnisses, dass das Kind von seinem fünften Jahr fünf Jahre lang wenigstens 250 Schulstunden pro Jahr in einer „certified school“ beigewohnt hat (sect. 26/1878).

1. Die tägliche Arbeitszeit der jugendlichen Arbeiter ist ganz dieselbe wie diejenige der Frauen mit der Hinzufügung, dass sie in der Hausindustrie um 8 Uhr morgens anfangen und um 9 Uhr abends beendet werden darf und am Sonntag von 6 bis 4 Uhr dauern muss. Auch die oben unter α bis γ, ε, η und ϑ genannten Ausnahmen gelten für Jugendliche. Seit 1895 dürfen sie aber auch nicht mehr nur einige Tage pro Jahr die unter δ und ζ genannten Überstunden machen.

2. Es sind auch noch eine Anzahl anderer Ausnahmen in Bezug auf die Nachtarbeit gemacht. So dürfen Knaben über 16 Jahre in Spitzenfabriken mit mechanischem Kraftbetrieb zwischen 4 Uhr morgens und 10 Uhr abends beschäftigt werden, wenn nur die Überstunden entweder vor oder nach der erlaubten ordentlichen Arbeitszeit fallen. Sie dürfen daher entweder von 4 bis 6 oder 7, oder von 6 oder 7 bis 10, aber nie von 4 bis 10 Uhr beschäftigt werden. Wenn sie vor 6 Uhr früh anfangen, müssen sie eine Ruhezeit von wenigstens 9 Stunden hinter sich haben, und wenn sie nach 7 Uhr aufhören, darauf neun Stunden Ruhe geniessen. — In Bäckereien dürfen Knaben über 16 Jahre beim Brotbacken zwischen 5 Uhr morgens und 9 Uhr abends unter denselben Bedingungen beschäftigt werden, aber die Ruhezeit braucht nur eine siebenstündige zu sein (sect. 45/1878).

In einer Anzahl von Betrieben ist es auch erlaubt, die Knaben über 14 Jahre während der ganzen Nacht zu beschäftigen. Erstens dürfen sie in den in einem Anhang genannten Betrieben zwischen 9 Uhr abends und 6 Uhr morgens arbeiten, wenn die Arbeitszeit nicht mehr als 12 Stunden beträgt, die oben genannten Vorschriften über die Mahlzeiten befolgt werden, vor und nach der Arbeit eine zwölfstündige Ruhezeit gewährt wird und sie nicht mehr als sechs (in Giessereien und Papierfabriken sieben) Nächte in den zwei Wochen beschäftigt werden (sect. 58/78 und 14/95). Die Betriebe, welchen diese Erlaubnis gegeben ist, sind ausser den zwei genannten nur Eisenfabriken und Druckereien. Der Secretary of State kann dieselbe auf Betriebe, wo nachts fortgearbeitet werden muss, ausdehnen, wenn der Gesundheit nicht damit geschadet wird, und auch nur für Knaben über 16 Jahre. Dies ist jedoch nur geschehen in Ölmühlen, in der Kupferbearbeitung und derjenigen gelber Metalle und in einigen anderen Betrieben. In umschichtigen Betrieben sind die Bestimmungen über einen kürzeren Arbeitstag am Sonnabend aufgehoben. Sect. 38/95 bestimmt noch, dass auch mit drei Schichten gearbeitet werden darf, wenn die Knaben nach einer Schicht während der zwei folgenden Schichten Ruhe haben.

Zweitens dürfen in Zeitungsdruckereien Knaben über 16 Jahre zwei Nächte in der Woche wie erwachsene Männer, d. h. ohne Beschränkung, beschäftigt werden, wenn nur die Arbeitszeit nicht mehr als zwölf Stunden beträgt (sect. 59/78 und 14/95).

Drittens dürfen in Glasfabriken Knaben über 14 Jahre in denselben Schichten wie die Erwachsenen arbeiten bis zum Maximum

---

[1]) Austin l. c., S. 56.

von 60 Stunden pro Woche, und entweder in vier Schichten von 14 Stunden pro Schicht oder in fünf Schichten von 12 Stunden oder in noch mehr Schichten von weniger Stunden bis zum Maximum von neun Schichten pro Woche. Nach jeder Schicht muss der Knabe während der folgenden Schicht ruhen und obendrein nach jeder fünfstündigen Arbeit eine halbe Stunde (sect. 60/78 und 14/95).

3. Die Ruhezeiten sind wieder ganz wie diejenigen der Frauen geregelt; nur ist eine besondere Bestimmung für die Hausindustrie erlassen, wo die Pausen zusammen am Samstag $2^1/_2$ Stunden, an den anderen Tagen $4^1/_2$ Stunden dauern müssen („for meals and absence", sagt sect. 16. 3/78). Für die Mahlzeiten selbst gelten auch dieselben Bestimmungen wie für Frauen mit Ausnahme des Falles, dass die Frauen später ihre Arbeit anfangen. Es gilt für jugendliche Arbeiter jedoch eine andere Ausnahme: In demjenigen Teile der Fabrik, wo das Zeugdrucken, -bleichen und -färben in freier Luft geschieht, brauchen sie nicht alle zugleich die Mahlzeit einzunehmen und darf fortgearbeitet werden, während die anderen ruhen. Die Sonntagsarbeit und die Ferien sind wieder wie diejenigen der Frauen geregelt.

In den Bergwerken werden Personen von 12 bis 16 Jahren, welche unter Tag, und Personen von 13 bis 16, welche über Tage arbeiten, als jugendliche Arbeiter betrachtet. Sect. 7 der Coal Mines Reg. Act. zufolge dürfen sie nicht mehr als 54 Stunden pro Woche oder 10 pro Tag beschäftigt werden (wie die Frauen). Zwischen den Arbeitszeiten muss eine Ruhezeit von 8 Stunden zwischen Freitag und Samstag, von 12 Stunden an den anderen Tagen gewährt werden. Nachtarbeit (zwischen 9 und 5) ist untersagt ebenso wie Arbeit am Sonnabend nach 2 Uhr und Sonntagsarbeit. Nach jeden 5 Stunden muss eine Ruhezeit von einer halben Stunde gewährt werden.

Die Metalliferous Mines Reg. Act. bestimmt in sect. 5 dasselbe und fügt hinzu, dass, wenn die jugendlichen Arbeiter in den Pausen keine Zeit haben nach Hause zu gehen und nicht mehr als 40 Stunden in der Woche beschäftigt werden, zwischen zwei Arbeitszeiten nur eine achtstündige Pause gewährt zu werden braucht.

In beiden Gesetzen ist bestimmt, dass die Arbeitszeit vom Augenblick des Herabsteigens bis zum Augenblick, in welchem das Steigen fertig ist, gerechnet wird und dass Anfang und Ende der Woche auf Mitternacht zwischen Sonnabend und Sonntag zu fallen hat.

d) der Kinder.

In Fabriken und Werkstätten ist die Arbeit der Kinder, d. h. der Knaben und Mädchen von 11 bis 14 Jahren auf ganz besondere Weise geregelt. Für sie gilt das sogen. „half-time"-System, welches vom Prinzip ausgeht, dass die Kinder ebenso lange in der Schule wie in der Fabrik verweilen müssen. Sie müssen daher entweder nach dem System der Vor- und Nachmittagsreihen oder an umschichtigen Tagen beschäftigt werden, wobei die Reihen oder Schichten wochenweise wechseln müssen, damit in einer Woche nicht in denselben Stunden oder an denselben Tagen wie in der folgenden gearbeitet wird.

Für die Zeit, in welcher die Arbeit erlaubt ist, gelten folgende Bestimmungen: In textile-factories und in Zeugdruckereien, -bleichereien und -färbereien darf das Kind in zwei Wochen nicht länger arbeiten als der Jugendliche in einer Woche. In einer Morgenreihe hört seine

Arbeit um 1 Uhr oder so viel früher als die Mahlzeit anfängt auf, in einer Mittagsreihe fängt sie um 1 Uhr oder so viel später als die Mahlzeit aufhört an. Am Sonnabend ist jede Arbeit untersagt, wenn das Kind an einem anderen Tage der Woche schon $5^1/_2$ Stunden beschäftigt ist.

In non-textile factories and workshops darf das Kind nur während des ganzen Tages arbeiten, wenn ihm (ausser am Sonnabend) eine zweistündige Pause gewährt wird. Es darf dann von 6 bis 6 oder von 7 bis 7 oder, wenn es Jugendlichen und Frauen auch erlaubt ist, von 8 bis 8 und am Sonnabend von 6, 7 oder 8 bis 2 Uhr nachmittags beschäftigt werden. Der Reihen- und Schichtenwechsel ist ebenso wie in den Textilfabriken geregelt. Nur schliesst am Sonnabend die Morgenreihe um 2 Uhr; wenn nun die Mittagsreihe nicht vor 2 Uhr anfangen dürfte, würde sie zu kurz arbeiten; daher bestimmt sect. 14/83, dass in den Betrieben, wo die Mahlzeit nicht vor 2 Uhr anfängt, die Mittagsreihe am Mittag anfangen darf, wenn nur die Morgenreihe auch am Mittag aufhört. Am Sonnabend darf das Kind nie in derselben Reihe wie an den anderen Tagen der Woche beschäftigt werden.

Für die Pausen gelten dieselben Bestimmungen wie für Jugendliche.

Es ist dies alles bestimmt in den sect. 12 and 14/1878; sect. 36/95 hat zuerst erlaubt, die Arbeit um 8 Uhr anfangen und aufhören zu lassen.

Sonntagsarbeit ist den Kindern unbedingt untersagt (sect. 21/78).

Zu erwähnen sind weiter noch die Bestimmungen zur Förderung des Schulbesuchs während der Zeit, in welcher das Kind nicht in der Fabrik oder Werkstätte verweilt. Sect. 23/78 bestimmt, dass ein Kind in seiner freien Zeit die Schule besuchen muss ausser am Samstag und in den Ferien, welche das Gesetz den geschützten Personen gewährt (oben S. 48). Wenn das Kind in der Schule gefehlt hat, darf es in der folgenden Woche nicht beschäftigt werden, bevor die versäumte Zeit eingeholt ist. Der Arbeitgeber bekommt in jeder Woche einen Bericht des Lehrers über den Schulbesuch in der vergangenen Woche, welche er zwei Monate lang aufbewahren muss, wenn das Kind so lange in seinem Dienste bleibt. Das Schulhaupt kann beim Arbeitgeber als Schulgeld höchstens drei Pence und höchstens ein Zwölftel des Lohnes erheben, welche Summe durch den Arbeitgeber vom Lohn abgezogen werden darf (24 und 25/78).

In den Bergwerken ist die Kinderarbeit folgendermassen geregelt: Sect. 7 der Coal Mines Reg. Act zufolge darf ein Kind von 12 Jahren über Tage nicht mehr als drei Tage in der Woche beschäftigt werden, wenn die Beschäftigungszeit mehr als sechs Stunden beträgt; anderenfalls auch mehr als drei Tage. Die Tagesarbeitszeit darf elf Stunden nicht überschreiten. Arbeit unter Tage ist dem Kinde, wie schon erwähnt, untersagt. — Sect. 5 des Metallif. Mines Reg. Act zufolge stehen Kinder von 12 Jahren den Jugendlichen gleich mit dem Unterschied, dass sie nicht unter Tage beschäftigt werden dürfen.

Es bleibt uns jetzt noch übrig, die besonderen Bestimmungen der Factory and Workshop Acts für Israeliten zu erwähnen. Wenn nur der Arbeitgeber selbst Israelit ist und seine Anstalt am Sonnabend

nach Sonnenuntergang öffnet, dürfen Frauen und Jugendliche noch bis 9 Uhr beschäftigt werden; wenn die Fabrik oder Werkstätte den ganzen Sonnabend geschlossen bleibt, dürfen diese Personen an jedem Tag ausser dem Sonntag eine Stunde mehr arbeiten, jedoch nie vor 6 oder nach 9 Uhr (sect. 50/78).

Sind Arbeitgeber und alle Arbeiter Israeliten, so dürfen die zwei Ferientage von Weihnachten und Karfreitag mit anderen vertauscht werden, wenn es den Arbeitern vorher mitgeteilt wird und die Fabrik oder Werkstätte in diesen Tagen nicht für das Publikum („for traffic") offen steht (sect. 50/78).

Sonntagsarbeit ist erlaubt, auch wenn nur der Arbeitgeber Israelit ist, wenn die Anstalt am Sonnabend ganz und am Sonntag für das Publikum geschlossen wird und der Arbeitgeber von der Erlaubnis der täglichen Überstunde in der Woche keinen Gebrauch macht. In diesem Falle tritt der Sonnabend an die Stelle des Sonntags und dürfen die Bestimmungen über den Sonnabend nach seiner Auswahl auf den Freitag oder den Sonntag gesetzt werden.

B. Der Lohn.

a) Höhe und Festsetzung des Lohnes. Es bleibt ganz dem freien Willen der vertragsschliessenden Parteien überlassen, ob sie den Lohn nach der Zeit oder dem Stück, in Geld oder in natura oder auf andere Weise vereinbaren wollen. Wenn über die Lohnhöhe nichts verabredet ist, muss der Richter zusprechen, was dem Arbeiter bona fide gebührt.[1]) Nur der Lohn der unter die Truckgesetze fallenden Arbeiter (unten S. 54) muss bei Vermeidung der Nichtigkeit in gangbarer Münze vereinbart werden (sect. 1/31).

b) Auszahlung des Lohnes. Der grossjährige Mann und die grossjährige, unverheiratete Frau können selbst ihren Lohn in Empfang nehmen und seit dem oben genannten Gesetz von 1882[2]) hat auch die verheiratete Frau diese Befugnis. Denn sect. 1 dieses Gesetzes bestimmt: „A married woman shall in accordance with the provisions of this Act, be capable of acquiring, holding and disposing by will or other wise, of any real or personnal property as her separate property, in the same manner as if she were a feme sole, without the intervention of any trustee", und die weiteren Bestimmungen führen dies näher aus. In den Fällen, in welchen ein Minderjähriger einen gültigen Vertrag abschliessen kann,[3]) nämlich wenn er seinen eigenen Unterhalt verdienen muss, kann ihm auch der Lohn ausgezahlt werden, ohne dass dies angefochten werden könnte.

In zwei Fällen giebt das Gesetz den Arbeitern eine gewisse Bürgschaft, dass, was ihnen ausgezahlt wird auch mit dem bedungenen Lohn übereinstimmt.

Den ersten Fall findet man in der Factory and Workshop Act 1895 sect. 40, welche nur für „textil factories" gilt. Wenn Stücklohn gezahlt wird, muss jedem Arbeiter in den Woll- und Sayettefabriken ausser denjenigen, welche gestrickte Güter verfertigen, beim Ausgeben der Arbeit schriftlich der Massstab, nach welchem der Lohn berechnet wird, mitgeteilt werden, und dieser Massstab muss an zu-

[1]) Gibbons and Uttley l. c., S. 110.
[2]) S. 43.
[3]) S. 43 und 44.

gänglicher Stelle sichtbar ausgehängt werden. In den anderen textile factories muss der Massstab auch schriftlich mitgeteilt werden, wenn die Arbeiter nicht alle im selben Raume beschäftigt sind; anderenfalls genügt ein Aushang. Wenn der Lohn von gewissen Eigentümlichkeiten der Arbeit beeinflusst wird, müssen auch diese schriftlich mitgeteilt werden. In keinem Falle dürfen Massstab oder Eigentümlichkeiten durch Symbole angezeigt werden. Wenn ein automatischer Indicator gebraucht wird, um die vollbrachte Arbeit zu messen, muss er gewissen in dieser Section genannten Forderungen nachkommen. Wenn solch ein Indicator gebraucht wird, um die Eigentümlichkeiten, welche den Lohn beeinflussen, zu messen, und es besteht eine gehörige Verabredung zwischen Arbeitgeber und Arbeiter darüber, so genügt der Aushang dieser Verabredung und bedarf es keiner schriftlichen Mitteilung. Der Secretary of State kann diese Bestimmungen auf andere Betriebe ausdehnen. Er hat dies gethan für Taschentuch- und Schürzenfabriken, Fabriken von eisernen oder stählernen Kabeln, Ankern und Dreggen, Schlüsseln und Schlössern, Hüten aus Filz und die Konfektionsindustrie im Grossbetrieb.[1])

Den zweiten Fall findet man in sect. 12f. des Coal Mines Reg. Act 1887, welche bestimmen, dass, wenn der Lohn nach dem Gewicht der aufgegrabenen Kohlen berechnet wird, das Abwägen „truly“ und dem Schacht so nah wie möglich geschehen muss. Es ist jedoch erlaubt, für Steine und andere Stoffe, welche nicht zu den Kohlen gehören und für schlecht gefüllte Körbe Abzüge („deductions“) zu machen. Über das Abwägen kann eine besondere Verabredung getroffen werden. Der Arbeitgeber kann auch eine Person ernennen, welcher die fortwährende Aufsicht über das Abwägen obliegt, und bei einer Streitigkeit kann die Entscheidung einer neutralen Person angerufen werden. Aber auch die Arbeiter, deren Arbeit nach dem gewonnenen Gewicht bezahlt wird, können auf eigene Kosten einen Abwäger ernennen, dem vom Arbeitgeber der Zutritt gestattet werden muss, wenn er nur die Arbeit nicht stört und das Abwägen auch in seiner Abwesenheit fortgesetzt werden kann. Dieser Abwäger kann nur polizeilich auf Ersuchen des Arbeitgebers entfernt werden. Dieselben Bestimmungen gelten, wenn der Lohn durch Sondieren oder Messen berechnet wird.

Über Zahlungstermin und Zahlungstag sind keine Vorschriften erlassen, wohl aber über den Ort der Auszahlung. Für Arbeiter, welche nicht in Bergwerken beschäftigt werden, gilt das „Payment of Wages in Public houses Prohibition Act“ von 1883. Als Arbeiter betrachtet es „any person who is a labourer, servant in husbandry, journeyman, artificer, handicraftsman, or is otherwise engaged in manual labour“, mit Ausnahme der „domestic or menial servants“. Der Name des Gesetzes zeigt schon seinen Inhalt: sect. 3 zufolge darf der Lohn weder in einem öffentlichen, d. h. für das Publikum zugänglichen Raume noch an einem Orte, wo geistige Getränke verkauft werden, noch in einem „office“ oder „garden“ ausgezahlt werden, wenn der Eigentümer dieser Anstalten nicht selbst der Arbeitgeber ist. Sect. 11 des Coal Mines Reg. Act und sect. 9 des Metallif. Mines Reg. Act enthalten ähnliche Bestimmungen.

Über die Zahlungsweise findet man einige Bestimmungen in den Truck Acts. Sie sind anwendbar auf die Arbeiter, wie sie in

[1]) Annuaire belge 1897, S. 197, 245, 246 und 1898, S. 145.

dem „Employers and Workmen Act, 1875“ umschrieben sind. Sect. 10 dieses Gesetzes zufolge ist Arbeiter „any person, who being a labourer, servant in husbandry, journeyman, artificer, handicraftsman, miner or otherwise engaged in manual labour ..... has entered into or works under a contract with an employer, whether the contract be ..... express or implied, oral or in writing, and be a contract of service or a contract personally to execute any work or labour“. Der Lohn eines solchen Arbeiters muss bei Vermeidung der Nichtigkeit der Zahlung, ebenso wie die Verabredung, in gangbarer Landesmünze erfolgen, (sect. 3/31). Da es jedoch dem Arbeitgeber erlaubt ist, für gewisse Sachen, welche er dem Arbeiter liefert, den Preis vom Lohn abzuziehen (siehe unten), geschieht in diesen Fällen doch eine Art Zahlung in natura. Auch was der Arbeiter gespart hat, darf ihm nur in gangbarer Landesmünze gezahlt werden (sect. 3/31), aber Banknoten werden stets mit Münze gleichgestellt (8/31). Wenn der Arbeiter oder dessen Frau oder Kinder arm werden und er hat in den vorhergehenden drei Monaten Geld gespart, das ihm noch nicht auf gesetzliche Weise ausgezahlt ist, können die „Overseers of the Poor“ das Geld vom Arbeitgeber fordern und als Vergütung für die erteilte Unterstützung gebrauchen (sect. 7/31). Sect. 10/87 dehnt die Pflicht, in Landesmünze zu zahlen, auch auf Personen aus, welche zu Hause oder anderswo nur mit Hilfe von Familiengliedern für einen Ladenhändler oder Kaufmann arbeiten; der gezahlte Preis in einer Woche wird als Wochenlohn betrachtet. Die Bestimmung findet jedoch nur Anwendung auf gestrickte, gewebte oder gesponnene Stoffe, deren Gesamtwert 5 £ nicht übersteigt.

c) Vorzugsrecht. Die Bankruptcy Act von 1883 giebt dem Arbeiter ein Vorzugsrecht bis zum Betrag von höchstens 25 £ für den Lohn der letzten zwei Monate, welches noch vor Pfand und Hypothek und zugleich mit mehreren Steuern rangiert.

d) Cession des Lohnes ist nicht beschränkt worden.

e) Aufrechnung und Lohnabzüge. Ausser den Geldstrafen, welche wir abgesondert besprechen werden, darf der Arbeitgeber auch in einzelnen anderen Fällen einen gewissen Betrag auf den Lohn anrechnen; anstatt der Lohnabzüge kann jedoch auch eine Zahlung des Arbeiters an den Arbeitgeber geschehen.

Die Lohnabzüge werden gegenwärtig fast alle in den sect. 2 und 3 der Truck Amendment Act von 1896 geregelt. Sie sind nur wegen nachlässiger oder schlechter Arbeit oder wegen Beschädigung von Material oder anderem Eigentum des Arbeitgebers erlaubt und weiter wegen Benutzung oder Ergänzung von Material, Werkzeug, Maschinen, Arbeitsplätzen, Licht, Heizung oder anderer Dinge, welche der Arbeitgeber dem Arbeiter für die Arbeit giebt. Im ersten Falle dürfen die Ansprüche des Arbeitgebers nicht über den wirklichen Schaden und bei Material und Werkzeug nicht über die wirklichen oder geschätzten Kosten hinausgehen. Für den Gebrauch der genannten Dinge müssen die Abzüge angemessen („fair and reasonable“) sein und den Umständen nach bestimmt werden, d. h. dem Richter ist es erlaubt, in jedem besonderen Fall den Betrag festzusetzen. Für das Schleifen und Widerherstellen von Gerätschaften ist jede Anrechnung untersagt, wenn bei der Eingehung des Vertrags keine besondere Verabredung darüber getroffen ist (sect. 8/87). Das An-

rechnungsrecht des Arbeitgebers wird aufgehoben, wenn entweder die Bedingungen des Vertrags an sichtbarer, leicht zugänglicher Stelle nicht ausgehängt sind oder der Vertrag nicht schriftlich abgeschlossen und vom Arbeiter unterzeichnet ist. Auch muss der Arbeitgeber jedesmal dem Arbeiter mitteilen, warum der Abzug geschieht und wie viel er beträgt. Wenn dem Gesetz zuwider der Arbeiter etwas gezahlt hat oder ihm etwas gekürzt ist, kann er binnen sechs Monaten so viel zurückfordern, als dem Urteil des Richters nach mehr als der angemessene Betrag ist (sect. 5/96). Der Arbeitgeber muss dem Arbeiter eine Abschrift des laut dem Gesetze ausgefertigten Vertrags übergeben; dieselbe ist stempelfrei und muss auf Ansuchen des Arbeiters vom Arbeitsinspektor beglaubigt werden (6 und 7/96). Der Secretary of State kann die im Jahre 1896 erlassenen Bestimmungen, wenn er sie für eine Gruppe von Geschäften oder Betrieben nicht für nötig hält, aufheben; die Aufhebung muss dem Parlament mitgeteilt werden, welches sie binnen vierzig Tagen bestätigen kann (9/96). Durch Vorschrift vom 3. März 1897 ist eine solche Ausnahme für das Baumwollenweben in Lancashire, Cheshire, Derbyshire and the West Riding of Yorkshire gemacht. [1])

Auch die anderen Truckgesetze erlauben in einzelnen Fällen eine Anrechnung. Sect. 23/31 gestattet sie für ärztliche Hilfe und Medikamente; für Brennmaterial; für Material und Werkzeug in Bergwerken; Heu, Stroh und anderes Futter für ein Tier, wenn der Arbeiter ein Tier gebraucht; Miete; Nahrung, sofern dieselbe vom Arbeitgeber geliefert und unter seinem Dach verbraucht wurde. Der Betrag der Lohnabzüge darf nie die wirklichen Kosten übersteigen, und die Verabredung darüber muss schriftlich und vom Arbeiter unterzeichnet sein. Vorschüsse dürfen nur dann angerechnet werden, wenn dieselben zu dem Zweck aufgenommen wurden, um Mitglied einer „Friendly Society“ zu werden oder Geld in eine nicht mit dem Gesetze in Widerspruch stehende Sparkasse zu bringen oder wenn sie der Bestreitung der Kosten einer Krankheit oder der Erziehung der Kinder des Arbeiters dienten (sect. 24/31). Keinenfalls darf der Arbeitgeber vom Vorschuss Zinsen oder Diskonto nehmen (sect. 31/87). Die Einbehaltungen für Schulgeld sind auch für eine vom Arbeiter selbst gewählte Schule erlaubt, wenn die gewählte Schule nur unter Staatsaufsicht steht (7/87). Sect. 10 des Coal Mines Reg. Act 1887 bestimmt, dass für Schulgeld höchstens 2 pence pro Woche und ein Zwölftel des Lohnes angerechnet werden darf. Über Schulgeld in Fabriken und Werkstätten ist schon Seite 51 gesprochen.

Damit die Arbeiter einige Kontrolle über die Aufrechnung ausüben können, bestimmt sect. 9/87, dass der Arbeitgeber jedes Jahr vom einzubehaltenden Betrag für Schulgeld, Arzneien, ärztliche Hilfe und Gerätschaft vor zwei von den Arbeitern gewählten „auditors“ Rechnung ablegen soll. Er muss diesen Personen seine Bücher öffnen und ihnen alle von ihnen verlangten Informationen geben.

Schliesslich erwähnen wir noch, dass es, wenn der Arbeiter vor dem Richter seinen Lohn fordert, dem Arbeitgeber nicht erlaubt ist, einen Abzug wegen von ihm auf Rechnung des Lohnes oder als Lohn gelieferter Güter zu machen. Auch die Lohnabzüge für in einem

[1]) Annuaire belge 1897, S. 191.

Laden, an welchem der Arbeitgeber Interesse hat, gekauften Waren sind nicht erlaubt (5/31).

f) Geldstrafen. Erst durch das Gesetz von 1896 wurden die Geldstrafen geregelt; vordem gab es darüber keine Bestimmungen. Sie werden sect. 1/96 zufolge nur dann geschuldet, wenn die Thatsachen, wegen welcher, und der höchste Betrag, zu welchem, oder wenigstens der Massstab, nach welchem sie aufgelegt werden können, in den Vertrag aufgenommen sind. Jedoch auch die Strafen sind beschränkt, und zwar auf die Handlungen, welche dem Arbeitgeber Schaden oder Verlust oder Einstellung oder Störung des Betriebs verursachen können oder verursachen. Der Betrag der Geldstrafe muss „fair and reasonable“ sein und den Umständen entsprechen. Für die Aushängung und für die schriftliche Mitteilung jeder auferlegten Strafe gilt dasselbe wie für die Lohnabzüge wie auch für die Rückforderung des zuviel Gezahlten. Ausserdem bestimmt sect. 6/96, dass der Arbeitgeber ein Verzeichnis der Ursachen und des Betrags der Geldstrafen führen soll, welches zu jeder Zeit dem Arbeitsinspektor offen stehen muss. Auch hier kann wie bei den Lohnabzügen der Secretary of State die Bestimmungen aufheben.

g) Verwendung des Lohnes. Die Freiheit des Arbeiters, seinen Lohn zu verwenden wie er will, wird beschränkt durch die Bestimmung, dass er darüber mit seinem Arbeitgeber keine Verabredung treffen darf. Sect. 2 des Truckgesetzes von 1831 erklärt jeden Vertrag, unmittelber oder mittelbar, über die Stelle, wo, die Art und Weise, wie, oder die Personen, mit welchen der Lohn oder ein Teil des Lohnes verwendet werden muss, für nichtig. Sect. 6/87 fügt hinzu, dass kein Arbeiter wegen der Stelle, wo, der Art und Weise, wie, oder der Personen, mit welchen er seinen Lohn verwendet, entlassen werden darf. Wie wir schon erwähnten, darf der Arbeitgeber, wenn der Arbeiter eine Forderung geltend macht, den Preis der in einem Laden, an welchem er Interesse hat, gekauften Waren nicht anrechnen (sect. 5/31); auch gebührt dem Arbeitgeber keine Forderung aus dem Verkauf solcher Waren (6/31). Sect. 3/87 untersagt es dem Arbeitgeber ausserdem, Zinsen oder Diskonto von Vorschüssen zu nehmen.

Weitere Beschränkungen auf die Verwendung des Lohnes bestehen nicht. Obgleich sect. 21 des Married Women's Property Act zufolge die verheiratete Frau ihren Teil der Haushaltskosten tragen muss, ist dem Gatten kein Recht auf den Lohn dem Arbeitgeber gegenüber erteilt.

C. Sorge des Arbeitgebers für Leben und Gesundheit des Arbeiters.

Bestimmungen über die Sorge für Leben und Gesundheit findet man abgesondert für Fabriken und Werkstätten einerseits und Bergwerke andrerseits. Über die ersteren haben die Factory and Workshop Acts, die Public Health Acts und einige besondere Gesetze Bestimmungen erlassen. Wir unterscheiden Massnahmen zur Sicherung der Gesundheit und des Lebens.

a) Die Gesundheit.

1. Die Reinlichkeit. Die Fabriken sollen in reinlichem Zustande und frei von Abflüssen aus Kanälen, Aborten und anderen

schädlichen Anlagen gehalten werden (sect. 3/78, abgeändert von 3 und 5/91). Wände, Decken, Gänge und Treppen sollen entweder einmal in den sieben Jahren mit Öl angestrichen oder alle 14 Monate getüncht werden; im ersten Falle sollen sie alle 14 Monate mit Wasser und Seife abgewaschen werden (33/78). Der Secretary of State kann Ausnahmen erlauben und hat dies durch Beschluss vom 22. Dezember 1882 für eine ziemlich grosse Zahl von Betrieben gethan.[1]) In Bäckereien müssen die Wände, Gänge, Decken und Treppen alle sieben Jahre dreifach geölt oder getüncht und alle sechs Monate abgewaschen werden (sect. 34/78 und 27/95): vor 1895 waren es nur die Bäckereien in Städten mit mehr als 5000 Einwohnern, welchen diese Pflicht oblag.

Auf Werkstätten sind die Bestimmungen über Abflüsse erst von der Fact. and Worksh. Act 1891 (sect. 4) für anwendbar erklärt; die Aufsicht über diese Anstalten ist dem Public Health Act von 1875 zufolge geregelt. Wenn die Gesundheitsbehörden es für notwendig erachten, können sie den Eigentümern der Werkstätten auch Anordnungen über Ölanstrich, Tünchen und Abwaschen geben.

Für Fabriken und Werkstätten ist noch folgendes bestimmt: Wenn der Arbeitsinspektor Mängel der Kanäle, Aborte, Kehrichtfässer oder Wasserleitung, welche nicht unter die Fabrikgesetze fallen, findet, zeigt er dies den Gesundheitsbehörden an, aber wenn diese nach einem Monat nach dieser Warnung keine Massnahmen getroffen haben, so hat er das Recht, den schlechten Zustand selbst beseitigen zu lassen (4/78 j[o.] 2/91).

2. Arbeitsraum. Sect. 3/78, sehr ausgedehnt durch sect. 1/95, enthält Bestimmungen über den jedem Arbeiter zu gewährenden Arbeitsraum, welcher nicht weniger als 250 Kubikfuss und während Überstundenarbeit 400 Kubikfuss betragen darf. Der Secretary of State kann diese Zahl noch erhöhen für die Zeit, in welcher Kunstlicht (mit Ausnahme elektrischen Lichts) benutzt wird. Die Bestimmung gilt nur für Fabriken.

3. Temperatur. In jeder Fabrik und jeder Werkstätte muss eine angemessene („reasonable") Temperatur hergestellt und erhalten werden. Dieselbe ist nicht näher angedeutet und muss also den Umständen entsprechen.

4. Ventilation und Feuchtigkeit. In Betrieben, wo Staub, Dampf, Gase oder sonstige unsaubere Stoffe entstehen, kann der Inspektor die Errichtung von Ventilatoren verordnen (36/78 j[o.] 33/95). Wo Baumwolle feucht gesponnen wird, müssen Vorkehrungen getroffen werden, durch welche Kinder, Jugendliche und Frauen vor Nässe geschützt werden und darf beim Gebrauch heissen Wassers kein Dampf in den Arbeitsraum dringen.

5. Mahlzeiten. Kinder und Frauen dürfen an Stellen, wo Staub, Dünste u. s. w. frei werden, in den in einem Anhang, welcher vom Secretary of State ausgedehnt werden kann, genannten Betrieben keine Mahlzeit einnehmen. Die Betriebe werden genannt im Annuaire belge 1898 S. 138 und 139.

6. Für Bäckereien, Fabriken von giftigen Stoffen, Messerschmieden und Waschanstalten sind besondere Be-

---

[1]) Man findet sie bei Austin l. c., S. 71 und 72.

stimmungen erlassen. Für die Bäckereien bezwecken dieselben strengere Massnahmen, um frische Luft zu gewähren: Die Werkstätte muss namentlich durchaus von Kanälen, Aborten und Kehrichtfässern getrennt werden (15/83 und 27/95), und in einem Hause, wo eine Bäckerei betrieben wird, darf man nur schlafen, wenn der Schlafraum ganz von der Werkstätte getrennt ist und durch ein gläsernes Fenster, das wenigstens für die Hälfte geöffnet werden kann, direkt ins Freie führt (34/78). Seit 1895 (sect. 27) darf keine Bäckerei mehr unter der Erde errichtet werden.

Eine Bleiweissfabrik muss vor der Errichtung mit einem Zeugnis des Arbeitsinspektors versehen sein, dass sie gewissen, in einem Anhang genannten hygienischen Forderungen entspricht, wie gute Ventilation, genügende Wasch- und für Frauen auch Badegelegenheit, abgesonderten Raum für Mahlzeiten, Kopfbedeckung, Respiratoren und dergleichen (2/83). Das Gesetz von 1895 (sect. 29) hat hinzugefügt, dass jeder Arzt, der einen an Blei- oder Phosphorvergiftung erkrankten Patienten zu behandeln bekommt, dessen Namen und die Umstände der Krankheit dem Hauptarbeitsinspektor mitteilen soll, eine Bestimmung, die vom Secretary of State auf andere Betriebe ausgedehnt werden darf. Sect. 30/95 ordnet die Errichtung genügender Waschgelegenheiten an in allen Anstalten, wo Gifte gebraucht werden.

Messerschmieden und Schleifereien in Mietsfabriken sind vom Anhang zum Gesetz von 1895 ähnliche Gesundheitsmassregeln wie die obengenannten auferlegt.

In den Waschanstalten mit mechanischer Kraft müssen Ventilatoren angebracht, die Plättöfen abgesondert und die Fussböden trocken gehalten werden (22/95).

7. Die Hausarbeit. Damit Arbeitgebern und Zwischenmeistern die Ausgabe von Arbeit in ungesunde Arbeitsstätten untersagt werde, bestimmt sect. 5/95, dass, wenn der Inspektor dem Inhaber solcher Anstalt oder dem Zwischenmeister schriftlich Kenntnis gegeben hat, dass dieselbe ungesund oder gefährlich ist und nach Ablauf eines Monats noch Arbeit dahin verlegt wird, ihn Strafe trifft. Die Bestimmung gilt jedoch nur für Orte, welche der Secretary of State angiebt und wo auch der Gesundheit der ganzen Bevölkerung aus dieser Arbeit Gefahr droht. Sie ist noch nirgends in Kraft gesetzt. Wohl aber ist dies der Fall mit einer anderen Bestimmung (6/95), die zum Schutz der ganzen Bevölkerung erlassen ist und welche es untersagt, Kleider zu machen, zu reinigen oder wieder herzustellen in einer Wohnung, wo sich ein an Blattern oder Scharlachfieber Erkrankter befindet. Wer die Arbeit ausgiebt, ist verantwortlich, wenn er nicht den Beweis, dass ihm das Bestehen der Krankheit unbekannt ist, beibringt.

b) Schutz des Lebens.

Alle gefährlichen Teile von Dampfkesseln und Dampfmaschinen müssen entweder eingefriedigt oder so gestellt oder aufgesetzt sein, dass sie ebenso wenig Gefahr verursachen, wie wenn sie eingefriedigt wären, und sie müssen stets in dieser Lage bleiben, ausser wenn sie repariert oder gereinigt werden (5/78). Sect. 9/95 bestimmt obendrein, dass in einer nach dem 1. Januar 1896 errichteten Fabrik der Raum zwischen dem äussersten Punkt des aus-

laufenden Teils einer Maschine und der Mauer nicht weniger als 18 „inches“ = 44 cm sein darf. Kinder, Jugendliche und Frauen dürfen nicht zwischen den in Gang befindlichen und den festen Teilen der Maschine arbeiten noch die ersteren Teile reinigen. Kinder dürfen gar keine, Jugendliche nur die vom Inspektor angegebenen Teile der Maschine reinigen (9/78).

Sect. 7/91, ausgedehnt durch sect. 10/95, giebt für die nach dem 1. Januar 1892 errichteten Fabriken und Werkstätten Bestimmungen über die Vorkehrungen gegen Feuergefahren: Die Gesundheitsbehörde giebt ein Zeugnis, dass genügende Rettungsapparate vorhanden sind, und kann anderen Anstalten bestimmte Vorkehrungsmassregeln vorschreiben. Während der Arbeit dürfen Thüren nicht verriegelt sein und in nach dem 1. Januar 1896 errichteten Anstalten müssen sie sich nach aussen öffnen.

c) Besondere Bestimmungen über Schutz des Lebens und der Gesundheit. Im Jahre 1891 (sect. 8—12) ist eine allgemeine Bestimmung erlassen zum Schutze der Gesundheit und des Lebens. Der Hauptinspektor kann für die Betriebe (auch wenn nur erwachsene Arbeiter beschäftigt werden), welche der Secretary of State wegen der Maschinenanlage, des Verfahrens, des entstehenden Dunstes u. s. w. für gefährlich oder gesundheitsschädlich erachtet, nicht aber für die Hausindustrie, besondere Vorschriften „special rules“ anordnen, gegen welche der Inhaber oder bei Mietsfabriken der Eigentümer innerhalb 21 Tagen Rekurs erheben kann. Der Inspektor und der Inhaber oder Eigentümer ernennen jeder einen Schiedsrichter und die Arbeiter können einen Vertreter ihrer Interessen bestellen. Sect. 28/95 hat diese Bestimmung noch ausgedehnt durch die Erlaubnis des Secretary, die Arbeitszeit Erwachsener noch abzukürzen. (Siehe oben S. 44.)

Die betreffenden Betriebe werden von einer Kommission angegeben. Bis jetzt sind besondere Anordnungen erlassen für Fabriken von Bleiverbindungen, Arsenikfarben, Phosphorzündhölzchen, Thonwaren, Explosivstoffen, Chromaten, elektrischen Akkumulatoren, Webereien und Spinnereien, Gummiwarenfabriken, Lumpensortierereien, Ziegeleien, Anstalten zum Füllen von Mineralwasserflaschen.[1])

d) Besondere Gesetze.

In den „Cotton Cloth Factories Acts“ von 1889 und 1897 wird der zulässige Grad der Feuchtigkeit und Temperatur in diesen Anstalten festgesetzt: Ein Anhang giebt den Massstab für jede Quantität Dampf, und die Prüfung durch den Thermometer ist genau geregelt. Eine Verordnung vom 2. Februar 1898[2]) regelt die Sache näher.

Die „Chaff Cutting Machines (Accidents) Act 1897“, am 1. Jannar 1898 in Kraft getreten, bestimmt, dass die Maschine so angelegt sein muss, dass man nicht von den Messern berührt werden kann, wenigstens wenn dies „billig, praktisch ausführbar und für einen guten Gebrauch der Maschine möglich ist“. Der Eigentümer haftet nur für einen Unfall, wenn er den Beweis nicht bringen kann, dass er zweckmässige Vorkehrungen getroffen hat.

---

[1]) Annuaire belge 1897, S. 249 ff., 1898 S. 143, 144, 145 und 149.

[2]) Annuaire belge 1898, S. 135.

e) Bergwerke.

Die „Coal Mines“ und „Metalliferous Mines Regulation Acts“ enthalten sehr viele Bestimmungen, welche wir nicht in ihren Einzelheiten erwähnen können. Sie beziehen sich auf Ausgänge (müssen wenigstens 45 Meter von einander entfernt sein), Ventilation, Lampen, Gebrauch von Sprengstoffen,[1]) Anlage der unterirdischen Gänge und Zufluchtsstätten, Signale, Auf- und Absteigen, Ambulanzen und Verbindungskisten. Kinder, Jugendliche und Frauen dürfen keine Wagen schieben. Der Inspektor verordnet Beseitigung oder Änderung von nachteiligen Zuständen; binnen 2 Tagen steht Rekurs beim Secretary of State offen.

Der Arbeitgeber kann eine von ihm erlassene Verordnung über die Sicherheit dem Inspektor mitteilen; wenn dieser dieselbe binnen 40 Tagen nicht ablehnt, ist sie gültig und wird Zuwiderhandlung dagegen wie eine Übertretung des Gesetzes bestraft. Verlangt der Inspektor Änderungen in dieser Verordnung und werden dieselben binnen 20 Tagen nicht angebracht, so ist die ganze Verordnung ungültig.

D. Andere gegenseitige Verpflichtungen der Parteien.

a) Des Arbeitgebers.

Der Arbeitgeber ist gehalten, den Arbeiter zur Arbeit zuzulassen und ihm keine Hemmnisse zur richtigen Vollführung seiner Aufgabe in den Weg zu legen.[2]) Er muss ihm den bedungenen oder gebräuchlichen Lohn auszahlen und im Fall der Krankheit hat er, wie allgemein angenommen wird, nicht mehr als den Lohn und „ordinary food“, nicht aber die Kosten ärztlicher Hilfe und Heilmittel zu tragen, denn „if they were bound so, many masters who are obliged to employ servants, would be unable to perform their engagements.“ [3])

Viel grösser ist die Haftpflicht des Arbeitgebers im Falle eines Unfalls des Arbeiters. Wie wir S. 9 gesehen haben, wird sie jetzt von der „Workmen's Compensation Act 1897“ geregelt. Dieses Gesetz ist nicht auf alle Arbeiter anwendbar, sondern nur auf Beschäftigung an, in oder bei allen Fabriken, welche unter die Factory and Workshops Acts fallen, auch die im Jahre 1895 darunter gebrachten; ferner an, in oder bei einer Eisenbahn, einem Bergwerk, einem Steinbruch, einem Werk zur Herstellung, Ausbesserung oder Änderung einer Eisenbahn, in einem Hafen, Dock, Kanal oder Kanalisation und schliesslich einem Bauwerk, welches mehr als 30 Fuss Höhe hat und mit Hilfe eines Gerüstes oder einer durch mechanische Kraft getriebenen Maschine erbaut, ausgebessert oder niedergerissen wird. Das Gesetz findet keine Anwendung auf Personen im Kriegs- oder Marinedienst, wohl aber auf die anderen Personen im Staatsdienst (art. 7 und 8).

Der Arbeitgeber ist verantwortlich für alle den Arbeiter infolge und im Laufe seiner Beschäftigung treffenden Unfälle, welche ihn während einer Frist von mindestens 2 Wochen unfähig zur Arbeit machen und nicht von ihm selbst vorsätzlich oder mutwillig herbeigeführt sind (art. 1). Wenn die Verletzung durch eine persönliche

---

[1]) Zuletzt geregelt durch Verordn. v. 4. Juni 1897, Annuaire belge 1897, S. 198.
[2]) Gibbons and Uttley l. c., S. 122 ff.
[3]) Gibbons and Uttley l. c., S. 169.

Fahrlässigkeit oder mutwillige Handlung des Arbeitgebers verursacht ist, hat der Arbeiter die Wahl entweder auf civilrechtlichem Wege, wie es die Employers Liability Act von 1880 bestimmte, Schadensersatz zu fordern oder die Sache vor dem im zweiten Anhang zum Gesetz geregelten Schiedsgericht, vor das auch die anderen Streitigkeiten gebracht werden, zu bringen. Vorschriften sind erlassen, durch welche es dem Arbeiter keinen Nachteil bringt, wenn er mit seiner Forderung sich an eine verkehrte Adresse wendet. Der Arbeitgeber, wenn er Hauptunternehmer ist, ist auch verantwortlich für den Zwischenunternehmer und der Arbeiter kann sich an den einen oder den anderen halten, aber nicht beide zugleich; der eine kann sich dann an dem anderen schadlos halten (artt. 4 und 6).

Ein Recht auf Schadensersatz entsteht nur, wenn der Unfall angezeigt worden ist, bevor der Arbeiter aus freien Stücken die Beschäftigung aufgegeben hat, und wenn der Entschädigungsanspruch binnen 6 Monaten nach Eintritt des Unfalls oder des Todes, im Fall dieser eintritt, geltend gemacht worden ist. Die Anzeige kann auch mittelst eingeschriebenen Briefes zugestellt werden. Das Ausbleiben, ein Mangel oder eine Ungenauigkeit in der Anzeige bildet kein Hindernis für den Anspruch, wenn sie den Arbeitgeber nicht benachteiligt oder auf einen triftigen Grund zurückgeführt werden kann (art. 2).

Der Betrag der Entschädigung wird im ersten Anhang zum Gesetz geregelt. Unterschieden werden die Fälle des Todes, der gänzlichen und der teilweisen Arbeitsunfähigkeit. Ist der Tod die Folge des Unfalls und hinterlässt der Arbeiter Angehörige, welche gänzlich auf seinen Verdienst angewiesen waren, so haben diese ein Anrecht auf eine Summe, welche seinem Verdienste beim selben Arbeitgeber im Laufe der drei letzten Jahre gleichkommt, bis zu einem Minimum von 150 £ und einem Maximum von 300 £; schon vor seinem Tode dem Arbeiter ausgezahlte wöchentliche Rentenzahlungen werden in Abzug gebracht. Hat er keine 3 Jahre beim selben Arbeitgeber gearbeitet, dann bekommen die Angehörigen den 56fachen Betrag des durchschnittlichen Wochenlohnes von der Zeit, da er bei seinem letzten Arbeitgeber in Arbeit stand. Hinterlässt der Verunglückte Angehörige, welche nur teilweise auf seinen Verdienst angewiesen waren, so wird der genannte Betrag um eine durch freie Vereinbarung oder Schiedsrichterspruch zu bestimmende Summe vermindert. Hinterlässt er gar keine Angehörige, so trägt der Arbeitgeber nur die angemessenen Ausgaben für ärztliche Behandlung und Begräbnis bis zum Maximum von 10 £.

Bei gänzlicher oder teilweiser Arbeitsunfähigkeit bekommt der Arbeiter eine wöchentliche Rente, vom Schluss der zweiten Woche an gerechnet, von höchstens der Hälfte seines durchschnittlichen Wochenverdienstes während des vorhergehenden Jahres oder der Zeit, in welcher er bei demselben Arbeitgeber in Arbeit stand, bis zum Maximum von 1 £ pro Woche. Bei der Feststellung dieser Summe soll auf den Lohn, den der Arbeiter nach dem Unfall noch zu verdienen im stande ist, Rücksicht genommen werden. Eine den Angehörigen zuerkannte Entschädigung kann nach Vereinbarung oder Schiedsspruch angelegt oder anderweitig nutzbar angewendet worden. Wenn die wöchentliche Rente, welche auf Verlangen einer der Parteien einer neuen Prüfung unterworfen werden kann, 6 Monate lang bezahlt worden ist, kann sie auf Verlangen des Arbeitgebers durch

eine Pauschalsumme abgelöst werden, welche wieder angelegt werden kann.

In vielen Fällen würden die genannten Auszahlungen für die finanzielle Kraft des Arbeitgebers zu schwer sein, wenn er seine Arbeiter nicht versicherte. Um ihm die Versicherung zu erleichtern, erlaubt art. 3 des Gesetzes eine gewisse, aber viel beschränktere Art „contracting out" wie früher: Wenn das „Registrar of Friendly Societies" nach Anhörung der Ansichten des Arbeitgebers und der Arbeiter einen in einem Betriebe bestehenden Plan zur Entschädigung der Arbeiter, welcher ihnen nicht minder günstig ist als das Gesetz, beglaubigt, haben die Arbeiter nur Recht auf den ihnen aus diesem Plane zukommenden Betrag, jedoch nur sofern der Plan keine Bestimmung enthält, welche sie verpflichtet, als Bedingung ihres Eintritts in den Betrieb des Arbeitgebers dem Plane beizutreten. Die Beglaubigung darf auf eine Frist von nicht weniger als 5 Jahren erteilt werden und kann zurückgezogen werden, wenn der Plan ungünstiger wird als das Gesetz oder dessen Bestimmungen nicht eingehalten werden und die Arbeiter sich darüber beschweren. Wenn der Arbeitgeber in Konkurs gerät oder einen Akkord abschliesst und für eine Entschädigung einen Anspruch bei Versicherern besitzt, kann der Grafschaftsrichter die Versicherer anweisen, den Betrag in die Postsparkasse einzuzahlen.

Das schon mehrfach genannte Schiedsgericht entscheidet alle Streitigkeiten, welche auf Grund des Gesetzes zu entscheiden sind, z. B. ob eine Entschädigung zu zahlen ist, wie hoch dieselbe ist, ob ein Betrieb unter das Gesetz fällt, u. s. w. Die Zusammensetzung und den Geschäftsgang werden wir in § 6 (unten S. 65) besprechen.

b) Des Arbeiters.

Wir erwähnen hier nur, dass der Arbeiter gehalten ist, die Anweisungen des Arbeitgebers zu befolgen, auch wenn dieselben ihm unbillig erscheinen,[1]) und dass er die Arbeit nicht vor der bedungenen Zeit verlassen darf. Seine Krankheit muss er sogleich dem Arbeitgeber mitteilen, thut er dies nicht, so hat er für den durch das Versäumte entstehenden Schaden aufzukommen.

§ 4. Dauer und Ende des Vertrags.

Der Vertrag kann für eine bestimmte oder unbestimmte Zeit abgeschlossen werden. Ein für eine unbestimmte Zeit abgeschlossener Vertrag wird gewöhnlich bis zu einem Jahr abgekürzt, damit „both master and servant may have the benefit of all the seasons".[2]) Eine Verbindlichkeit für das ganze Leben ist nicht nichtig oder anfechtbar, sondern hört auf, sobald deren Erfüllung unterbleibt.[3]) Wenn von den Parteien nichts anderes vereinbart ist, wird die Dauer nach der Weise der Lohnzahlung abgemessen: bei Wochenlohn ist der Dienst wöchentlich abgeschlossen u. s. w.; es kann jedoch bei Wochenlohn vereinbart sein, dass die Dauer des Vertrags ein Jahr sein solle.[4])

---

[1]) Gibbons and Uttley l. c., S. 143.
[2]) Eodem, S. 129 ff.
[3]) Eod., S. 136.
[4]) Eod., S. 132 ff.

Das Ende des Vertrags ist auch nur gewohnheitsrechtlich geregelt. Ausser Tod des Arbeiters und Ablauf der bedungenen Zeit sind Kündigung und Entlassung zu nennen. Wenn der Vertrag auf ein Jahr abgeschlossen ist, darf keine der Parteien vor Ablauf des Jahres kündigen;[1] hat keine Kündigung stattgefunden, dann läuft der Vertrag stillschweigend ein weiteres Jahr u. s. w. Die Kündigung wird dann ganz von der Verabredung geregelt.

Die Gründe der Entlassung werden von Gibbons and Uttley weitläufig besprochen. Als gültige Gründe nennen sie: Fortdauernde Krankheit des Arbeiters,[2] Ungehorsam,[3] Untreue,[4] Unsittlichkeit,[5] schlechtes Benehmen im allgemeinen.[6] Nicht immer ist der Lohn verwirkt: Wenn bedungen ist, dass er je nach einer bestimmten Frist gezahlt werden soll, ist der Arbeitgeber bei Entlassung vor Ablauf der Frist keinen Lohn schuldig, weil derselbe noch nicht fällig ist. Ist der Lohn fällig und rückständig, so ist der rückständige Teil nur bei „misconduct“ des Arbeiters verwirkt.[7] Wenn im Fall des „misconduct“ der Arbeitgeber den Beschluss fasst, den Arbeiter im Dienst zu behalten, darf er den Lohn gemäss dem durch das schlechte Benehmen entstandenen Minderwert des Dienstes herabsetzen und den verursachten Schaden abrechnen.[8] Er hat auch einen Anspruch gegen denjenigen, der einen von ihm fortgelaufenen Arbeiter in seinen Dienst nimmt.[9]

Der Arbeitgeber, der seinen Arbeiter vor Ablauf der verabredeten Frist entlässt, ist Schadensersatz schuldig, aber die Parteien können auch verabreden, dass er den Arbeiter sofort entlassen kann mit Zahlung des Lohns von z. B. einem Monat. Über triftige Gründe des Austritts für den Arbeiter wird von Gibbons und Uttley nicht gesprochen.

§ 5. Der Lehrvertrag.

Seit der Aufhebung des berühmten Gesetzes der Königin Elisabeth vom Jahre 1562 ist das Lehrlingsverhältnis in England nicht mehr gesetzlich geregelt.

§ 6. Die Entscheidung von Streitigkeiten.

In England ist es fast nicht möglich, wie in anderen Ländern, die Rechts- und die Interessenstreitigkeiten gut aus einander zu halten.

Vorauszuschicken ist die Bestimmung der „Master and Servant Act 1867“ des Inhalts, dass Rechtsstreitigkeiten zwischen Arbeitgebern und Arbeitern stets vor den Friedensrichter gebracht werden sollen

---

[1] Gibbons and Uttley l. c., S. 130.
[2] Eod., S. 137.
[3] Eod., S. 143 ff.
[4] Eod., S. 149.
[5] Eod., S. 150.
[6] Eod., S. 146, 152 ff.
[7] Eod., S. 139 ff.
[8] Eod., S. 152.
[9] Eod., S. 154

und dass dieser bei Vertragsbruch entweder zu Schadensersatz oder zur Gefängnisstrafe verurteilen kann. Die „Employers and Workmen Act 1875“ hat auch die „country courts“ und die „courts of summary jurisdiction“ zur Entscheidung von Arbeitsstreitigkeiten angewiesen, die letzteren jedoch nur, wenn die Forderung weniger als 10 £ beträgt.

Die Geschichte der Entscheidung von Interessenstreitigkeiten durch Schiedsgerichte (welche jedoch ebenso wohl in Rechtsstreitigkeiten entscheiden konnten, in welchem Falle man von „Arbitration“ sprach) haben wir in der Einleitung (S. 33) behandelt und erwähnt, dass die Streitigkeiten jetzt von der „Conciliation (Trade Disputes) Act 1896“ geregelt werden.

Art. 1 dieses Gesetzes zufolge kann jeder „board“ oder „council“, welcher vor dem Inkrafttreten des Gesetzes errichtet wurde oder nach dieser errichtet wird und der bestimmt ist, Streitigkeiten zwischen Arbeitgebern und Arbeitern durch „conciliation“ (nach Art eines Einigungsamtes) oder „arbitration“ (schiedsrichterlich) beizulegen, und ebenso jede Gesellschaft oder Körperschaft, welche durch schriftliches Übereinkommen zwischen Parteien dazu ermächtigt ist, sich an den „Board of Trade“ um Registrierung wenden. Das Gesuch muss von Abschriften des Reglements und der Geschäftsordnung des Amtes und allem weiteren, was der „Board“ billigerweise fordern mag, begleitet sein. Registrierte Einigungsämter sind berechtigt, sich auf schriftliches Ersuchen streichen zu lassen. So lange sie registriert sind, müssen sie Nachweisungen und Berichte über ihre Verhandlungen einsenden, sowie andere Dokumente, welche der „Board“ fordern mag.

Das Gesetz geht von der Voraussetzung aus, dass man sich bei Streitigkeiten an die registrierten Einigungsämter wenden wird, aber es lässt es dabei nicht bewenden und regelt auch den Fall, dass man dies nicht thut; denn wo eine Streitigkeit besteht oder droht, selbst zwischen verschiedenen Klassen von Arbeitern, soll der „Board of Trade“ die Ursachen und Umstände der Streitigkeiten untersuchen und weiter entweder selbst zur Zusammenbringung der Parteien oder durch Vertreter zur Beilegung der Streitigkeit unter dem Vorsitz einer von ihm selbst, den Parteien, einer Person oder Körperschaft ernannten Person Schritte einleiten. Auf Ansuchen einer der Parteien soll der Board eine bestehende und dafür taugliche Einrichtung oder eine oder mehrere von ihm zu ernennende Personen als Mittler oder Einigungsamt einsetzen. Und schliesslich soll er auf Ansuchen der Parteien einen Schiedsrichter (also wenn es sich um eine Rechtsstreitigkeit handelt) bestellen.

Ist eine Beilegung der Streitigkeit im Wege der Einigung oder des Schiedsgerichts zu stande gekommen, so soll ein Protokoll über die betreffenden Bedingungen aufgenommen, von den Parteien oder deren Vertretern unterzeichnet und eine Abschrift desselben an den „Board of Trade“ abgegeben werden, welcher dasselbe aufbewahrt. Das Verfahren ist nach dem Übereinkommen der Parteien oder nach den Satzungen der Ämter geregelt; auf das Verfahren des Schiedsrichters kann auch die Arbitration Act 1889 angewendet werden. So hat man eine strenge Trennung des einigungsamtlichen und schiedsrichterlichen Verfahrens durchgeführt.

Wenn der „Board of Trade“ zu der Meinung gelangt, dass in einem Bezirk oder Industriezweig keine tauglichen Einrichtungen zur Beilegung von Streitigkeiten bestehen, kann er eine oder mehrere

Personen bestellen zur Unterhandlung mit Arbeitgebern und Arbeitern, und, wenn er es für angezeigt hält, mit lokalen Behörden und Körperschaften behufs Errichtung eines Einigungsamtes.

In der „Coal“ und „Metallif. Mines Reg. Act“ findet sich auch eine Bestimmung über „arbitration“ (artt. 47 und 2): Wenn eine Streitigkeit zwischen dem Eigentümer des Bergwerks und dem Inspektor durch Schiedsspruch entschieden wird und die Schiedsrichter es erlauben, dürfen die Arbeiter einen Vertreter bestellen, welcher am Verfahren teilnehmen darf, um für ihre Interessen zu sorgen.

Das Schiedsgericht, das von der „Workmen's Compensation Bill“ von 1897 vorgeschrieben ist (s. S. 62), wird im Anhang II behandelt. Derselbe bestimmt, dass, sofern ein Ausschuss, welcher Arbeitgeber und Arbeiter vertritt, zur Entscheidung von Streitigkeiten aus dem Gesetz schon besteht, dieser, wenn keine der Parteien sich dem widersetzt, als Schiedsgericht auftreten soll. Wenn eine der Parteien sich widersetzt oder kein Ausschuss besteht, so können die Parteien einen Schiedsrichter ernennen. In Ermangelung solcher Vereinbarung ernennt der Grafschaftsrichter einen Schiedsrichter. Derselbe kann auch irgend eine Rechtsfrage dem Grafschaftsrichter unterbreiten. Der Schiedsrichter und der Grafschaftsrichter haben dieselben Rechte wie im gewöhnlichen Prozess. Die Arbitration Act von 1889 findet keine Anwendung. Der Schiedsspruch, wenn eingetragen, wird vollzogen gemäss der Gerichtsordnung vor dem Grafschaftsgericht. Die Kosten dürfen die Höhe der in der Gerichtsordnung festgesetzten nicht überschreiten, sind der in dieser Ordnung geregelten Prüfung unterworfen und werden vom Schiedsgericht festgesetzt. Die auf Grund des Gesetzes zuerkannten Entschädigungsgelder sollen gegen Quittung ausgehändigt werden, und kein Anwalt oder Vertreter soll ohne Erlaubnis des Schiedsrichters Kosten in Abrechnung bringen. Der Secretary of State kann gesetzlich befähigte Ärzte bestellen, welche berufen sind, sich vor dem Schiedsgericht über Streitfragen zu äussern; die Kosten dafür werden vom Staat getragen.

§ 7. Der Vollzug der Gesetze.

a) Verpflichtungen des Arbeitgebers.

1. Der Inhaber einer Fabrik oder Werkstätte, in welcher keine Kinder oder Jugendliche ohne Zeugnis (S. 42 und 48) beschäftigt werden dürfen, hat ein Verzeichnis der Namen und Beschäftigung dieser Personen zu führen (sect. 77/78). Seit 1895 (sect. 43) enthält dasselbe auch die Bestimmungen über das Anstreichen der Mauer, deren Mangel eine Präsumtion der Übertretung des Gesetzes giebt. Der Secretary of State kann das Verzeichnis auch anderen Anstalten vorschreiben. Dem Inspektor des Bezirks muss auf sein Ersuchen eine Abschrift ausgefertigt werden. Besondere Verzeichnisse der Überstunden sind ebenfalls vorgeschrieben.

Ein zweites Verzeichnis, welches der Arbeitgeber zu führen hat, ist das Verzeichnis der Lohnabzüge der vom Arbeiter gemachten Zahlungen und der Geldstrafen (sect. 6 Truck Amendm. Act 1896).

Und schliesslich ist ein Verzeichnis zu führen über die Heimarbeiter. Dasselbe enthält Namen und Wohnung der nicht in der Fabrik oder Werkstätte Arbeitenden und der Zwischenmeister und ist vor dem 1. März und September dem zuständigen Inspektor einzusenden. Diese Vorschriften gelten dem Beschluss vom 23. März 1898 [1]) zufolge ebenfalls für die Arbeitsausgabestellen in der Konfektionsindustrie, der Möbelindustrie, dem Enthaaren von Pelz und der Feilenindustrie (sect. 27/91 und 42/95).

2. Beim Eingang jeder Fabrik und Werkstätte und an den vom Inspektor anzuzeigenden Plätzen muss für jedermann gut lesbar ausgehängt werden: ein Auszug der Factory and Workshop Acts, der Name und die Adresse des zuständigen Inspektors und Bezirksarztes, die Angabe der Uhr, nach welcher die Arbeitszeit geregelt wird und weiter alles, was das Gesetz bestimmt (sect. 78/78), wie die Arbeits- und Ruhezeit der geschützten Personen (19/78), die besonderen Anordnungen für gefährliche Betriebe (S. 57—59), die Berechnung des Lohnes (40/95, S. 52/3), die vom Gesetz erlaubten Ausnahmen (66/78 und 14/91, S. 45—47 und 49) u. s. w. Wenn der Arbeitgeber eine Arbeitsordnung zur näheren Ausführung des Gesetzes erlässt, muss auch diese ausgehängt und jedem Arbeiter ein Exemplar ausgehändigt werden (11/91).

3. Der Arbeitgeber muss dem Inspektor alle von diesem und den Gesetzen verlangten Angaben machen, z. B. auch wenn er von der Erlaubnis zur Überarbeit Gebrauch macht (sect. 66/78). Der Inhaber eines Bergwerks muss jährlich mitteilen, wie viele Personen über und unter Tage arbeiten, mit Angabe von Alter, Geschlecht und Arbeitstag (sect. 33 Coal und 10 Metall. Mines Act).

4. Wer eine Fabrik oder Werkstätte errichtet, muss binnen einem Monat dem Inspektor deren Namen und Platz und die Adresse für Briefe, die Art der Arbeit und die Triebkraft mitteilen und der Inspektor muss alles wieder der Gesundheitsbehörde melden (sect. 75/78 und 26/91).

5. Jeder Unfall in einer Fabrik oder Werkstätte, auch wo keine Kinder oder Frauen beschäftigt werden, welcher den Tod oder eine Arbeitsunfähigkeit von wenigstens drei Tagen verursacht hat, muss mit Namen und Adresse des Getroffenen und unter Angabe des Ortes, wohin er gebracht ist, dem Inspektor, und wenn der Tod erfolgt oder wenn eine Maschine, heisse oder geschmolzene Metalle oder eine Explosion die Ursache ist, auch dem Bezirksarzt mitgeteilt werden. Auch ist ein Verzeichnis der Unfälle zu führen (18/95). Der Secretary of State kann in wichtigen Fällen eine besondere Person mit einer genauen Untersuchung des Unfalls beauftragen, welche die weiteste Enquêtebefugnis bekommt (21/95).

Sect. 35 der Coal Mines und 11 der Metall. Mines Rep. Act bestimmt, dass ein Unfall innerhalb 24 Stunden mit einer Beschreibung der Umstände dem Inspektor mitzuteilen ist. Wenn der Tod erst später erfolgt, muss auch dieser innerhalb 24 Stunden mitgeteilt werden. Auch hier kann der Secretary of State eine besondere Person zur Untersuchung ernennen (sect. 45).

b) Die Behörden.

Mit der Aufsicht der für Fabriken und Werkstätten geltenden Gesetze sind Fabrikinspektoren beauftragt. Sie werden von

[1]) Annuaire belge 1898, S. 140.

den „certifying surgeons", den Ärzten, welche die Zeugnisse für die Arbeit der Kinder und jugendlichen Personen ausstellen, unterstützt. Die Inspektion wird in den sect. 67—70 78 geregelt. Der Secretary of State ernennt so viele Inspektoren mit Assistenten, die meist aus den Arbeitern gewählt werden, und anderem Hilfspersonal, wie er für notwendig hält, und bestimmt ihre Aufgabe und ihr Gehalt in den Grenzen des Budgets. Der Hauptinspektor steht neben ihm. 1897 gab es 114 Inspektoren und 2003 certifying surgeons [1]; seit 1898 sind die letzteren einem ärztlichen Inspektor unterstellt und bilden die Inspektorinnen ein eigenes „Department" von fünf Beamtinnen unter einer Oberinspektorin. [2]

Den Inspektoren ist es untersagt, an einem Unternehmen beteiligt zu sein. Sie dürfen bei Tag und Nacht in Arbeitsstätten eintreten, wenn sie aus guten Gründen meinen, dass in denselben unter die Gesetze fallende Personen beschäftigt werden. Sie dürfen jede Untersuchung, welche sie für wünschenswert erachten, vornehmen und dafür die Verzeichnisse, Zeugnisse und ausgehängten Mitteilungen einsehen. Sie dürfen auch Personen vernehmen und mit den Gesundheitsbehörden Anstalten besuchen und geben den letzteren Kenntnis der von ihnen gefundenen Übertretungen der Public Health Acts. Die Aufsicht über die Truckgesetze ist ihnen auch übertragen.

Über die Befugnisse des Hauptinspektors haben wir mehrfach gesprochen. Erwähnt sei noch, dass die Inspektoren alle drei Monate die „Cotton Cloth Factories" besuchen müssen, um die Feuchtigkeit, die Temperatur und die Ventilation zu kontrollieren und von dem Erfolg dem Hauptinspektor Bericht zu erstatten.

Der ärztliche Inspektor muss neben der Aufsicht über die „certifying surgeons" selbständige Untersuchungen über Vergiftungen und andere ärztliche Aufgaben anstellen und die Spitäler, in denen ein Verunglückter sich befindet, besuchen.

Seit 1891 ist, wie schon erwähnt, die Aufsicht über die Werkstätten in gesundheitlicher Beziehung den örtlichen Gesundheitsämtern übertragen.

Für die Bergwerke giebt es besondere Inspektoren, deren Rechte und Aufgaben in sect. 39 ff. der Coal und 15 ff. der Metalliferous Mines Reg. Act geregelt werden. Sie sind denjenigen der obengenannten Inspektoren ähnlich.

In den letzten Jahren können auch die Arbeiter an der Aufsicht teilnehmen: Sie können zwei oder mehrere Personen wählen, welche auf ihre Kosten wenigstens einmal im Monat das Bergwerk besuchen und einen Bericht in ein Buch einschreiben können. Wenn sie eine Gefahr bemerken, können sie den Vorstand des Werkes darauf aufmerksam machen, der dieselbe dem Inspektor mitteilen muss.

c) Direkter Zwang gegen den Arbeitgeber.

Bei einer Anzahl von Übertretungen kann, wenn der Arbeitgeber den Zustand, der zur Übertretung geführt hat, nicht selbst aufhebt, die Behörde dies selbst auf seine Kosten thun, z. B. das Anstreichen der Mauer oder die Reinigung der Arbeitsstätte (sect. 4 91). Das Gericht kann die Schliessung oder den Stillstand einer Maschine an-

---

[1]) Soz. Praxis VIII, Sp. 46.
[2]) Soz. Praxis IX, Sp. 913 und 914.

ordnen, wenn deren Gefahren nicht aufgehoben werden, und ebenso auch die Anbringung von Schutzvorrichtungen auf Kosten des Arbeitgebers herbeiführen (2 und 10/95). Einer Bleiweissfabrik kann die Erlaubnis entzogen werden, wenn einer Zuwiderhandlung nicht „within reasonable time" abgeholfen ist (siehe S. 58).

d) Strafandrohungen.

Dieselben bestehen nur in Geldstrafen; die im folgenden genannten sind Maxima:

1. Factory and Workshop Acts. 100 £, wenn ein Arbeiter verwundet oder getötet ist durch Versäumnis der Schutzvorkehrungen; der Betrag kann dem Arbeiter in einer Rente festgelegt werden (82/78 j°. 13/95). 10 £, wenn die Anstalt nicht dem Gesetz entsprechend eingerichtet ist und 1 £ für jeden Tag, der ohne die Ausführung der angeordneten Änderung verstreicht (81/78); 40 sh. für jeden Tag, an welchem Mängel einer Maschine nicht aufgehoben oder Massnahmen gegen Feuergefahr nicht getroffen sind (2, 4 und 10/95). 10 £, wenn Arbeit ausgegeben ist oder Arbeiter beschäftigt werden in einem Hause, wo Scharlachfieber oder Blattern herrschen (5 und 6/95). 2 £, wenn der Arbeiter einer von dem Arbeitgeber erlassenen Arbeitsordnung zuwider handelt; der Arbeitgeber, der es selbst thut oder nicht verhindert, 10 £ (9/91). 3 £ im Fall einer Übertretung der Arbeit von Frauen, Jugendlichen oder Kindern bei Tag, 5 £ bei Nacht; aber bei der Hausarbeit nur 1 und 2 £ (83/78). Auch Eltern, welche ihre Kinder dem Gesetz zuwider beschäftigen und sie nicht regelmässig zur Schule schicken, werden bestraft (84/78). 10 £ wegen Übertretung der Bestimmungen über Stücklohn und automatische Indikatoren in der Textilindustrie (40/95).

Leichtere Strafen sind verhängt gegen Versäumnis in der Registrierung (40 sh.), Aushängung (40 sh.), Anzeige von Unfällen (5 £) und von der Errichtung einer Fabrik, Betrug mit Zeugnissen.

Der Unternehmer haftet auch für seine Angestellten. Für Übertretung gegenüber mehr als einer Person werden die Strafen nicht erhöht.

2. Die Truckgesetze. 10 £ für jede Zahlung oder jeden Vertrag, der dem Gesetz zuwiderläuft, 10 bis 20 £ für das zweite, Schuldigerklärung an „misdemeanor" und 100 £ für das dritte Mal (9/31). Übertretung der Gesetze von 1887 und 1896 wird mit denselben Strafen bedroht (11/87 und 4/96); nur wird das Nichtführen der Verzeichnisse mit 40 sh. bestraft (6/96).

3. Die Bergwerksgesetze. Übertretung der Sicherheitsvorschriften wird mit 20 £ gestraft und 1 £ für jeden Tag, welchen sie fortdauert (59 C. M. und 31 M. M. R. A.). Wer etwas thut, was Gefahr verursachen kann, kann zur Gefängnisstrafe von höchstens drei Monaten mit oder ohne „hard labour" verurteilt werden (sect. 60 und 32). Die Strafe kann, wenn sie wegen Versäumnis der Anzeige eines Unfalls eintrat, unter den davon Betroffenen verteilt werden (sect. 70 und 38).

Zweiter Abschnitt.

Handels- und Gastwirtspersonal.

Die Bestimmungen, welche wir im vorigen Abschnitt als dem Gewohnheitsrechte entnommen erwähnt haben, sind auch auf Comptoir-, Laden- und Gastwirtspersonal anwendbar. Von den öffentlich-rechtlichen Gesetzen ist nur die Truck-Amendement Act von 1896 ausdrücklich auf „shop-assistants" (Ladengehilfen) ausgedehnt; da wir dies Gesetz S. 52—56 besprochen haben, weisen wir hier darauf zurück.

Es giebt aber noch zwei in Betracht kommende Gesetze: Erstens die „Shop Hours Acts" 1892, 1893 und 1895". Unter „shop" versteht man Gross- und Kleinverkaufsstellen, Marktläden, Buden, Warenhäuser und das Gastwirtsgewerbe mit Ausnahme der Anstalten, wo nur Mitglieder der in demselben Gebäude wohnenden Familie beschäftigt werden und der Dienstboten, welche nur zu häuslichen Arbeiten gehalten sind.

Ein Alter, unter welchem ein Kind nicht in einem „shop" beschäftigt werden darf, ist nicht im Gesetze bestimmt. Das Gesetz bezieht sich nur auf Personen unter 18 Jahren und nicht auf erwachsene Frauen. Die geschützten Personen dürfen nicht mehr als 74 Stunden pro Woche einschliesslich der Mahlzeitspausen beschäftigt werden. Sie dürfen nicht in oder für den „shop" arbeiten, wenn sie zuvor am selben Tag schon in einer Fabrik oder Werkstätte während der in diesen Anstalten erlaubten Zeit gearbeitet haben, und dürfen in Fabrik oder Werkstätte und „shop" zusammen nicht länger als während der für die erstere Anstalt festgesetzten Zeit beschäftigt werden (sect. 3 und 9/92).

In jeder Anstalt sind die gesetzlichen Bestimmungen an sichtbarer Stelle auszuhängen (4/92); erst 1895 jedoch ist diese Bestimmung sanktioniert; sect. 1 des Gesetzes von 1895 bedroht die Zuwiderhandlung mit einer Geldstrafe von 40 sh.

Die anderen Übertretungen des Gesetzes werden mit höchstens 1 £ für jede Person, welche dem Gesetz zuwider beschäftigt ist, gestraft.

Zum Vollzug des Gesetzes können Inspektoren ernannt werden; jedoch nicht vom Staate, denn die Anstellung dieser Personen ist dem Ermessen der Grafschaftsräte überlassen. Sie haben dieselben Rechte wie die mit der Aufsicht der Fabrikgesetze beauftragten Inspektoren.

An zweiter Stelle ist die „Seats for shopassistants Act 1899" zu erwähnen. Dieselbe enthält nur eine Bestimmung, der zufolge in allen Räumen eines Ladens oder anderen Räumlichkeiten, wo durch weibliche Angestellte der Einzelverkauf stattfindet, hinter dem Ladentisch oder an sonst für den Zweck passenden Stellen wenigstens ein Sitz für je drei weibliche Angestellte besorgt werden muss. Es ist nicht einmal vorgeschrieben, dass die Angestellten auch das Recht haben, die Sitzgelegenheit zu gebrauchen.

Zuwiderhandlung gegen das Gesetz wird für das erste Mal mit höchstens 3 £, für folgende Male mit 1—5 £ bestraft.

———

Deutsches Reich.

Übersicht der gesetzlichen Bestimmungen.

I. Allgemeines.

1. Bürgerliches Gesetzbuch §§ 611—630. — **2.** Reichsgewerbeordnung mit ihren Novellen §§ 105—139 m, 144 a—155.

II. Industrie-Arbeiter.

Verbot, einen Vertrag einzugehen.

3. Bekanntmachungen des Bundesrats vom 31. Mai 1897 (Kleider- und Wäschekonfektion. — **4.** 9. Juli 1900 (Werkstätten mit Motorbetrieb). — **5.** 29. April 1892 (Walz- und Hammerwerke). — **6.** 8. Juli 1893 (Blei- und Bleizuckerfabriken). — **7.** 11. März 1892 (Drahtziehereien). — **8.** 11. März 1892 (Glashütten). — **9.** 17. März 1892 (Cichorienfabriken). — **10.** 24. März 1892 (Rohzuckerfabriken und Zuckerraffinerieen). — **11.** 29. April 1892 (Hechelräume). — **12.** 18. Okt. 1898 (Ziegeleien). — **13.** 11. Mai 1898 (Akkumulatorenfabriken). — **14.** 2. Februar 1897 (Alkalichromatfabriken). — **15.** April 1899 (Thomasschlackenmühlen). — **16.** 13. Febr. 1900 (Zinkhütten). — **17.** 21. Juli 1888 (Gummiwaren). — **18.** 8. Juli 1893 und Gesetz vom 13. Mai 1884 (Zündholzfabriken).

Eingehung des Vertrags.

19. Bekanntm. des Bundesrats v. 8. Juli 1893 (Cigarrenfabriken). — **20.** §§ 113 und 1358 B.G.B.

Arbeitszeit.

No. **6**, **13** und **15**. — **21.** Bekanntm. v. 4. März 1896 (Bäckereien). — **22.** Bek. v. 29. April 1899 (Getreidemühlen). — **23.** Bek. v. 5. Febr 1895 (abgeändert 25. Okt. 1895, 20. April, 26. Juni, 14. Juli und 27. Nov. 1896, 16. Okt. 1897 und 8. Nov. 1898). — No. **4**. — **24.** 24. März 1892 (Bergwerke im Bezirk Oppeln). — No. **12**. — **25.** 17. Juli 1895 (Molkereien). — No. **3**. — **26.** 11. März 1898 (Konservenfabriken). — **27.** 8. Dez. 1893 (Spinnereien). — **28.** 1. Febr. 1895 (Steinkohlenbergwerke). — No. **8**, **7**, **5**, **12**. **21**, **3**.

Lohn.

29. §§ 1367, 1440 und 1443 B.G.B. — **30.** § 273 Abs. 2 B.G.B. — **31.** Ges. v. 21. Juni 1869, abgeändert 29. März 1897. — **32.** § 61 Konkursordnung. — **33.** § 394 B.G.B.

Sorge für Leben und Gesundheit.

No. **18**, **6**, **10**, **13**, **14**, **15**, **16**, **19**. — **34.** Bekanntm. 31. Juli 1897 (Buchdruckereien). — **35.** Bek. 28. Jan. 1899 (Tierhaarindustrie).

Dauer und Ende des Vertrags.

No. **6**, **13**, **14**, **18**.

Entscheidung von Streitigkeiten.

36. Ges. v. 29. Juli 1890. — **37.** G.O. §§ 81a Z. 4, 81b Z. 4, 83 Z. 11, 85, 91, 91a, 91b.

III. Handelsangestellte.

38. Handelsgesetzbuch §§ 59—83, 88, 91. — **39.** G.O. §§ 42b Abs 5, 55a und 60b.

Quellen.[1])

No. 1, 20, 29, 30, 33: *Bürgerliches Gesetzbuch nebst Einführungsgesetz von* **Achilles** *c. s. (J. Guttentag).* — No. 2, 3, 5—14, 18, 19, 21, 23—28, 34, 37, 39: *Reichsgewerbeordnung nebst Ausführungsbestimmungen von* **Dr. jur. L. Wilhelmi** *(J. Guttentag).* Novelle zur G.O. 1900: *Braun's Archiv XV S. 666ff.* — § 105ff. G.O.: ***J. A. N. Patyn,*** *Zondagswetgering, Leiden 1897.* — No. 4: *Soziale Praxis IX sp. 1101—1103 und* ***G. Laurisch,*** *Gewerberecht und Arbeiterschutz, Berlin 1901 S. 73ff.* — No. 15: *Soziale Praxis VIII sp. 852.* — No. 16: *Soziale Praxis VIII sp. 1101.* — No. 22: *Soziale Praxis VIII sp. 852.* — No. 31: *Reichsgesetz, betr. die Gewerbegerichte von* **L. Mugdan** *(J. Guttentag).* — No. 35: *Soziale Praxis VIII sp. 505.* — No. 37: *Reclams Ausgabe des G.G.Ges. und* ***H. P. van Heukelom,*** *Arbeidsraden, Amsterdam 1892 S. 86—123. Braun's Archiv IV S. 176ff.* — No. 38: *Braun's Archiv XI S. 443ff.*

Bevor wir den ersten Abschnitt über die „Arbeiter“ behandeln, müssen wir untersuchen, auf welche Personen die beiden Gesetze, welche sich im allgemeinen auf das Arbeitsverhältnis beziehen, das Bürgerliche Gesetzbuch und die Gewerbeordnung, Anwendung finden und wie sie sich zu einander verhalten. Das Verhältnis des B.G.B., des Handelsgesetzbuchs und der G.O. unter einander werden wir im zweiten Abschnitt einer Untersuchung unterwerfen.

Mit Ausnahme einiger weniger Bestimmungen in anderen Titeln, auf welche wir später hinweisen werden, wird der „Arbeitsvertrag“, oder wie ihn der betreffende Titel nennt, der „Dienstvertrag“ in den §§ 611—630 des B.G.B. geregelt. Sie gelten für alle Personen, welche einen solchen Vertrag abschliessen, mit Ausnahme des Gesindes, weil Art. 95 des Einführungsgesetzes die Gesindeordnungen unberührt lässt.

Von zwei Gruppen von Arbeitern ist es jedoch zweifelhaft, ob sie überhaupt einen Arbeitsvertrag abschliessen: 1. Diejenigen, welche Stücklohn bekommen oder die Akkordarbeiter, von welchen behauptet werden kann, dass sie einen Werkvertrag abschliessen, weil von ihnen, wie § 631 sagt, die „Herstellung einer Sache oder ein anderer durch Arbeit oder Dienstleistung herbeizuführender Erfolg“ erwartet wird. Diese Behauptung scheint mir deshalb unbegründet, weil die Lage dieser Arbeiter gänzlich derjenigen auf Zeitlohn Arbeitenden ähnlich ist und sie ebenso wie diese in einem Abhängigkeitsverhältnis zum „Arbeitgeber“ stehen und weil doch immer von „Arbeiter“ und „Arbeitgeber“ und nicht von „Besteller“ und „Unternehmer“ gesprochen wird. Der Maurer z. B., dessen Lohn nach 1000 gemauerten Steinen bemessen wird, hat auch, wenn er mit 1000 Steinen fertig ist, nicht „das bedungene Werk hergestellt“ (siehe § 633), sondern arbeitet ruhig weiter, bis die „Vertragsfrist“ abgelaufen ist oder ihm gekündigt wird.[2])

[1]) Ausser den hier genannten Quellen, welche nur den Text der Bestimmungen mit oder ohne Anmerkungen enthalten, giebt es noch eine grosse Anzahl von Kommentaren, welche man im „Handw. der Staatswissenschaften“ sub voce „Arbeiterschutzgesetzgebung“ und „Gewerbegerichte“ findet. Wir nennen hier u. a.: Evert, Handbuch des gewerblichen Arbeiterschutzes, Berlin 1897. — Kulemann, Der Arbeiterschutz sonst und jetzt, Leipzig 1893.

[2]) Vgl. auch von Frankenberg in Soz. Praxis IX, Sp. 364 und 365.

2. Die Hausindustriellen oder Heimarbeiter,[1]) welche selbst oft auch wieder Arbeiter beschäftigen. Man kann hier unterscheiden die „Hausgewerbetreibenden“ und die eigentlichen Heim-„arbeiter“. Die ersten sind die wirtschaftlich selbständigen Personen, wie die Zwischenmeister, die anderen stehen im Abhängigkeitsverhältnis von der „Fabrik“ oder dem Arbeitgeber. In diesem Abhängigkeitsverhältnis liegt, wie man vielfach annimmt, die Entscheidung, ob der Vertrag ein Dienst- oder Werkvertrag ist, und wie eine Entscheidung des Gewerbegerichts Berlin sagt,[2]) „wenn es gilt festzustellen, ob ein Arbeiter selbständig ist, so wird nicht die persönliche Bewegungsfreiheit als Massstab angelegt werden können, sondern es wird lediglich auf die wirtschaftliche Stellung ankommen, die ein solcher Arbeiter einnimmt, insbesondere wird zu prüfen sein, ob er einen eigenen Betrieb hat oder nur als Teil eines grösseren Geschäftsorganismus anzusehen ist, ob also der Verdienst Lohn oder Unternehmergewinn ist.“ Man wird also jeden einzelnen Fall nach seiner eigenen Lage untersuchen müssen[3]) und eine allgemeine Lösung der Frage ist unmöglich.

Untersuchen wir jetzt, auf welche Personen der Titel VII der G.O., in welchem die Bestimmungen über das Arbeitsverhältnis enthalten sind, anwendbar ist. Der Titel lautet: „Gewerbliche Arbeiter (Gesellen, Gehülfen, Lehrlinge, Betriebsbeamte, Werkmeister, Techniker, Fabrikarbeiter)“. Derselbe giebt jedoch nicht genügende Klarheit, weil das Wort „Gewerbe“ nur von im Sprachgebrauch nicht feststehenden Worten umschrieben ist. Eine Definition des Wortes „Gewerbe“ findet man in der G.O. nicht; § 6 nennt nur eine Anzahl von Betrieben, auf welche das Gesetz keine Anwendung findet, u. a. die Fischerei, die Errichtung und Verlegung von Apotheken, die advokatorische und Notariatspraxis, die Eisenbahnen, die öffentlichen Fähren und die Schiffsmannschaft auf den Seeschiffen.

Es ist also nicht zweifelhaft, dass die Binnenschifferei unter die G.O. fällt, aber weil sie nicht in „Werkstätten“ ausgeübt wird, bleiben viele Bestimmungen ausser Geltung.[4]) Zweifel kann auch bestehen bei Dienstboten, welche jedoch gar nicht unter die G.O. fallen, weil sie nicht in einem „Gewerbe“ beschäftigt werden. Und doch ist es oft nicht sicher, ob eine Person als Dienstbote oder als „Gewerbegehülfe“ zu betrachten ist, z. B. ein Küchenmädchen eines Restaurateurs.[5]) Der Betrieb der elektrischen, Dampf- und Pferdestrassenbahnen ist zweifelsohne mit dem der Eisenbahnen gleichzustellen.[6]) So bestehen auch Zweifel über den Gärtnergehilfen, der auch als Gartenbauer betrachtet werden kann.[7])

Eine andere Frage noch hat sich erhoben in Beziehung auf die Artisten eines Spezialitätentheaters oder Cirkus. Man nimmt an, dass wer Kunst oder Wissenschaft treibt, kein „Gewerbe“ ausübt, aber die Schwierigkeit besteht darin, die Grenze zu finden. Mehrfach ist eine

---

[1]) Über den Namen vgl. das Gewerbegericht IV, Sp. 29—31.
[2]) Das Gewerbegericht IV, Sp. 45.
[3]) Vgl. auch das G.G. IV, Sp. 2, 3, 45, 46, 81.
[4]) G.G. Frankfurt a. M. Das Gewerbegericht I, Sp. 15.
[5]) G.G. Frankfurt a. M. Das G.G. I, Sp. 5 (unter G.O.) Oberlandesger. München Eod. III, p. 139 (nicht).
[6]) G.G. Köln Eod. II, Sp. 72. G.G. Hamburg Eod. III, Sp. 136.
[7]) Unger, Entscheidungen des G.G. zu Berlin No. 159.

Entscheidung getroffen,[1]) dass Artisten eines Spezialitätentheaters unter die G.O. fallen, weil nur die Personen, welche Idealem nachstreben, die Kunst ausüben. Ein Tierbändiger wurde jedoch nicht der G.O. unterworfen, weil er „einen hohen Grad persönlichen Muts und körperlicher Kraft und Gewandtheit, eingehender Kenntnis der Tiergattungen, also eine nicht normale Befähigung nötig hat.“ [2]) Indem man also die G.O. nicht auf Artisten anzuwenden geneigt wäre, bestimmt § 105 i, dass die Vorschriften über die Sonntagsarbeit nicht auf Musikaufführungen, Schaustellungen, theatralische Vorstellungen und sonstige Lustbarkeiten Anwendung finden. A contrario würde man also daraus schliessen, dass die übrigen Bestimmungen wohl Anwendung finden.

Schliesslich erwähnen wir noch die Hausindustriellen. Sie werden im Gesetz nicht ausdrücklich genannt; nur werden durch die Verordnung vom 31. Mai 1897 einige Bestimmungen auf die Werkstätten der Kleider- und Wäschekonfektion ausgedehnt. Es gelten hier jedoch eben dieselben Gründe wie wir oben für das B.G.B. erwähnt haben, und die dort genannte Litteratur bezog sich eben auf die G.O. Es ist also auch hier den Umständen nach zu entscheiden, ob ein Arbeiter unter die G.O. fällt oder nicht.

Wie verhalten sich nun B.G.B. und G.O.? Erstens ist hervorzuheben, dass sie beide Bestimmungen über Gegenstände enthalten, welche nicht in dem anderen Gesetz berührt werden. Art. 32 des Einführungsgesetzes des B.G.B. zufolge bleiben diese Bestimmungen neben einander bestehen. Zweitens hat das B.G.B. Bestimmungen über Umstände, in welche Arbeiter im Gewerbe nie geraten werden. Aber drittens, und darüber ist man nicht einig, giebt es Bestimmungen in beiden Gesetzen über denselben Gegenstand. Der Streit betrifft die Kündigung und die Entlassung. Die Entlassung ist im B.G.B. freigebiger geregelt als in der G.O. Gilt jetzt B.G.B. oder G.O.?

Indem wir bei der Kündigung und der Entlassung die Frage in ihren Einzelheiten behandeln werden, erwähnen wir hier nur im allgemeinen, dass den meisten Sachkundigen nach die allgemeine Regel gilt, dass ein spezielles Gesetz (hier die G.O.) dem allgemeinen vorgeht;[3]) diese Auffassung wird auch vom G.G. Jena vertreten.[4]) Der Art. 32 des E.G. giebt hier keine Auskunft; er bestimmt, dass Vorschriften der Reichsgesetze insoweit ausser Kraft treten, als sich aus dem B.G.B. die Aufhebung ergiebt, und ausdrücklich ergiebt dieselbe sich aus dem B.G.B. nicht. Gegner weisen besonders auf den Zweck der Bestimmungen des B.G.B. hin.

---

[1]) G.G. Köln das Gewerbegericht I, Sp. 43; G.G. und Landgericht Dortmund Eod. III, Sp. 136.

[2]) Reichsgericht 21. Mai 1896. Eod. II, Sp. 32.

[3]) Im Jahre 1898/9 hat die Redaktion des Gewerbegerichts Äusserungen von Sachkundigen über das Verhältnis der §§ 123 und 124 G.O. zu § 626 BGB. gesammelt. Für die Geltung der G.O. äusserten sich Schäfer (IV, Sp. 57), Ludwig Fuld (IV, 70), Brandis (IV, 104), für die Geltung des B.G.B. Decker (IV, 57 und 91), von Blume (IV, 69).

[4]) Das G.G. VI, Sp. 76.

Erster Abschnitt.

Arbeiter.

§ 1. Verbot, einen Vertrag abzuschliessen oder bestimmte Arbeit zu verrichten.

Wir beschränken uns hier wieder auf das Verbot eines Vertrages überhaupt und das absolute Verbot bestimmter Arbeiten (vgl. oben S. 41).

a) Kinder unter 13 Jahren dürfen nicht beschäftigt werden in Fabriken, Hüttenwerken, auf Zimmerplätzen und anderen Bauhöfen, Werften, in solchen Ziegeleien, über Tage betriebenen Brüchen und Gruben, welche nicht bloss vorübergehend oder in geringem Umfang betrieben werden (nach Entscheidung der höheren Verwaltungsbehörde), Bergwerken, Salinen, Aufbereitungsanstalten und unterirdisch betriebenen Brüchen oder Gruben. Die Bestimmung gilt auch für Werkstätten, in welchen durch elementare Kraft (Dampf, Wind, Wasser, Gas, Luft, Elektrizität u. s. w.) bewegte Triebwerke nicht bloss vorübergehend zur Verwendung kommen, aber der Bundesrat ist befugt, Ausnahmen zu gestatten, und eine kaiserliche Verordnung hatte diese Bestimmung einzuführen. Es ist dies geschehen durch die Bekanntm. vom 9. Juli 1900, welche von diesem Verbot keine Ausnahme gestattet (§§ 135 Abs. 1 j[o.] 154 Abs. 2 und 3 und 154a Abs. 1).

Durch kaiserliche Verordnung mit Zustimmung des Bundesrats kann das Verbot auch auf andere Werkstätten sowie auf Bauten (mit Ausnahme derjenigen, wo nur Familienangehörige beschäftigt werden) ausgedehnt werden. Es hat dies nur gethan die Verordnung vom 31. Mai 1897 (§ 2 Abs. 1) über die Werkstätten der Anfertigung von Männer- und Knabenkleidern, Frauen- und Kinderkleidung sowie von weisser und bunter Wäsche im grossen mit Ausnahme der Werkstätten, wo der Betrieb nur gelegentlich ausgeübt und wo nur angehörige oder nur gelegentlich nicht-angehörige Personen beschäftigt werden.

b) Kinder über 13 Jahre dürfen in den unter a genannten Betrieben nur beschäftigt werden, wenn sie nicht mehr schulpflichtig sind (§§ 135 Abs. 1 j[o.] 154 Abs. 3); die kaiserliche Verordnung über die zuletzt genannten Werkstätten kann jedoch Ausnahmen zulassen. Weder die Verordnung vom 9. Juli 1900 noch die vom 31. Mai 1897 haben davon Gebrauch gemacht.

c) Arbeiterinnen dürfen in Bergwerken, Salinen, Aufbereitungsanstalten und Brüchen oder Gruben nicht unter Tage beschäftigt werden (§ 154a Abs. 2).

d) Wöchnerinnen dürfen während vier Wochen nach ihrer Niederkunft überhaupt nicht und während der folgenden zwei Wochen nur beschäftigt werden, wenn das Zeugnis eines approbierten Arztes dies für zulässig erklärt (§§ 137 Abs. 5 j[o.] 154 und 154a).

e) Der Bundesrat kann die Verwendung von Arbeiterinnen und jugendlichen Arbeitern (von 13—16 Jahren) für gewisse Fabrikationszweige, welche mit besonderen Gefahren für Gesundheit oder Sittlichkeit verbunden sind, gänzlich untersagen oder von besonderen Bedingungen abhängig machen (§ 139a Abs. 1 Z. 1). In

Beschränkung auf die gänzlichen Verbote aller Arbeit oder bestimmter Beschäftigung (die weiteren Verbote findet man in § 3 C) nennen wir:

Gänzlich ist jede Arbeit der Kinder unter 14 Jahren verboten in Metall-, Walz- und Hammerwerken mit ununterbrochenem Feuer (Bekanntm. v. 29. April 1892, gültig bis 1902) und der Jugendlichen unter 16 Jahren bei der Herstellung von Bleifarben und Bleizucker (Bekanntm. v. 8. Juli 1893, gültig bis zum 1. Mai 1903).

Bestimmte Beschäftigungen sind in folgenden Betrieben untersagt: Arbeiterinnen dürfen in Metall-, Walz- und Hammerwerken beim unmittelbaren Betrieb nicht beschäftigt werden (Bekanntm. v. 29. April 1892). — Arbeiterinnen und Kinder unter 14 Jahren dürfen in Drahtziehereien mit Wasserbetrieb, in welchen wegen Wassermangels, Frostes oder Hochfluth die Einteilung des Betriebes in regelmässige Schichten von gleicher Dauer zeitweise nicht innegehalten werden kann, bei der Herstellung des Drahtes nicht beschäftigt werden und ihnen darf der Aufenthalt in den dafür bestimmten Räumen nicht gestattet werden (Bekanntm. v. 11. März 1892 gültig bis 1902). — In Glashütten darf Arbeiterinnen in Räumen, wo eine aussergewöhnlich hohe Wärme herrscht, der Aufenthalt nicht gestattet werden: Knaben unter 14 und Mädchen unter 16 Jahren dürfen nicht mit Schleifarbeiten und Knaben unter 16 Jahren in Tafelglashütten nicht vor dem Schmelz- oder Streckofen oder mit dem Tragen von Walzen über 5 kg beschäftigt werden. Für jede Arbeit bedürfen Knaben eines ärztlichen Zeugnisses über ihre körperliche Befähigung. — Arbeiterinnen und jugendliche Arbeiter dürfen in Cichorienfabriken in Räumen, in welchen Darren im Betrieb sind, nicht beschäftigt werden oder sich aufhalten und in Rohzuckerfabriken und Zuckerraffinerieen zur Bedienung der Rübenschwemmen, der Rübenwäscher und der Fahrstühle, zum Transport der Rüben und Rübenschnitzel nicht verwendet werden und in Räumen, wo eine ausserordentlich hohe Wärme herrscht, sich nicht aufhalten (Bekanntm. v. 17. März und 24. März 1892, zehn Jahre gültig). — Jugendlichen Arbeitern darf in Hechelräumen bei der Bearbeitung von Faserstoffen, Abfällen oder Lumpen (mit Ausnahme der Karden für Wolle und Baumwolle) der Aufenthalt nicht gestattet werden (Bek. v. 29. April 1892, zehn Jahre gültig). — In Ziegeleien und Chamottefabriken dürfen Arbeiterinnen und jugendliche Arbeiter nicht verwendet werden zur Gewinnung und zum Transport von Rohmaterialien, zur Handformerei (mit Ausnahme von Dachziegeln und Bimssandsteinen), zu Arbeiten in und Befeuern der oben geschlossenen Öfen und zum Transport geformter Steine ohne festverlegtes Gleis oder harte Fahrbahn (Bekanntm. v. 18. Oktober 1898, gültig bis 1. Januar 1904). — In Bleifarben- und Bleizuckerfabriken dürfen Arbeiterinnen, in Anlagen zur Herstellung elektrischer Akkumulatoren aus Blei oder Bleiverbindungen dürfen Arbeiterinnen und Jugendliche nicht mit Blei, und in der Herstellung von Alkali-Chromaten dieselben Personen nicht mit Chromaten in Berührung gebracht werden (Bekanntm. v. 8. Juli 1893, gültig bis 1. Mai 1903; 11. Mai 1898, gültig bis 30. Juli 1908 und 2. Februar 1897, gültig bis 1. April 1907). — In Thomasschlacken-Mühlen ist die Beschäftigung von Frauen und Jugendlichen in den Räumen, wo Thomasschlacke oder -mehl eingebracht wird, untersagt (Bekanntm. v. April 1899). — In Zink-

hütten dürfen jugendliche Arbeiter nicht an den Destillationsöfen und bei der Entfernung der Räumeasche beschäftigt werden, Arbeiterinnen vom 1. Januar 1902 ab nicht mehr beschäftigt und nach dem 1. Juli 1900 überhaupt nicht mehr neu angenommen werden (Bekanntm. v. 13. Februar 1900 bis 1. Januar 1910). — Schliesslich erwähnen wir noch zwei Bestimmungen, welche, obgleich die genannten Bekanntmachungen der Novelle von 1891 zufolge erlassen sind, doch nicht aufgehoben sind: In Gummiwarenfabriken ist den Arbeiterinnen und Jugendlichen die Anfertigung von Präservativs und ähnlichen Gegenständen untersagt (Bekanntm. v. 21. Juli 1888). — Und in Fabriken von Zündhölzern aus weissem Phosphor ist denselben Personen die Anfertigung der Pâte und das Tünchen und Trocknen der Hölzer und den Kindern das Abschäumen und die erste Packung untersagt (Ges. v. 13. Mai 1884).

§ 2. Die Eingehung des Vertrags.

a) Die Abschliessung des Vertrags der grossjährigen Männer und unverheirateten Frauen ist im B.G.B. keinen besonderen Regeln unterstellt und es gelten daher die allgemeinen Bestimmungen über die Entstehung der Verträge, auf welche wir hier nicht näher eingehen können.

Die G.O. jedoch beschränkt die freie Abschliessung des Vertrags in einer Anzahl von Betrieben. In jeder Fabrik[1]) und in Hüttenwerken, Zimmerplätzen und anderen Bauhöfen, Werften, nicht vorübergehenden und grösseren Ziegeleien und über Tage betriebenen Brüchen und Gruben mit mehr als 20 Arbeitern muss innerhalb vier Wochen nach der Eröffnung für den ganzen Betrieb oder einzelne Abteilungen und Gruppen der Arbeiter je eine Arbeitsordnung erlassen werden, welche an einer allen Arbeitern zugänglichen Stelle auszuhängen, in lesbarem Zustande zu erhalten und jedem Arbeiter beim Eintritt in die Beschäftigung zu behändigen ist (§§ 134a Abs. 1 j$^{o.}$ 154 Abs. 2 und 134e Abs. 2).

§ 134c Abs. 1 der G.O. bestimmt, dass der Inhalt der gesetzmässigen Arbeitsordnung für Arbeitgeber und Arbeiter rechtsverbindlich ist. Aber obgleich diese Bestimmung ganz klar scheint, wird von den Gewerbegerichten ein grosser Streit über ihre Bedeutung geführt. Vier verschiedene Meinungen[2]) sind von diesen geäussert worden:

1. Die ausgehängte Arbeitsordnung wird dem einzelnen Arbeiter gegenüber nur durch Behändigung gültig, weil er nicht Bestimmungen unterworfen sein kann, welche er nicht kennt; die G.O. bezeichnet die Aushängung und die Behändigung als gleiche Erfordernisse und erklärt dadurch, dass der Arbeiter die Kenntnis des Inhalts dieser Ordnung erst durch die Behändigung bekommt. Es giebt keinen Grund, warum der Gesetzgeber der Behändigung weniger Kraft als der Aushängung zuerkannt hätte.

2. Behändigung ist nicht nötig, wenn nur der Arbeiter ausdrück-

[1]) Die G.O. sagt nirgends, was sie unter einer Fabrik versteht. Man nimmt gewöhnlich an, dass Anstalten mit einer Kraftmaschine und zwanzig Arbeitern Fabriken seien.

[2]) Siehe: Das Gewerbegericht II, Sp. 37—44.

lich auf die aushängende Arbeitsordnung hingewiesen ist, weil der Gesetzgeber nur den Zweck verfolgte, dafür zu sorgen, dass die Parteien mit den Bedingungen ihres Vertrags bekannt sind, und kein Interesse hat, dafür besondere Massnahmen zu treffen, wenn Aushang allein oder Behändigung allein auch zum Zweck führt.

3. Es genügt, wenn der Arbeiter auch ohne ausdrücklichen Hinweis von der Arbeitsordnung Kenntnis bekommt und wenn er beim Antritt der Arbeit diese Kenntnis hat. Die Gründe sind dem zweiten Fall ähnlich.[1])

4. Blosser Aushang genügt, weil das Gesetz klare und für alle Arbeiter gleiche Vorschriften wünscht, da in der Grossindustrie der einzelne Arbeiter seine Bedingungen doch nicht stellen kann und sich beim Eintritt zu allem, was der Arbeitgeber wünscht, verbindet. Es bringt auch die gute Ordnung in Gefahr, wenn einzelne Arbeiter sich der Arbeitsordnung entziehen könnten. Andernfalls wäre es dem Arbeitgeber leicht, die Wirksamkeit der Arbeitsordnung illusorisch zu machen und zwar dadurch, dass er sie den gesetzlichen Vorschriften entsprechend aushängt, aber keinem Arbeiter ein Exemplar aushändigt. Die § 134e Abs. 2 Satz 2 und 3 sind Ordnungsvorschriften, deren Nichtbefolgung die Strafe des § 149 folgt, deren Befolgung aber keine Bedingung der Verbindlichkeit der Arbeitsordnung ist.

Die Arbeitsordnung ist folgenden Bestimmungen unterworfen (§ 134a—h): Vor dem Erlass, auch eines Nachtrags, ist den grossjährigen Arbeitern Gelegenheit zu geben, sich über den Inhalt auszusprechen, entweder durch Anhörung eines ständigen Ausschusses, wenn es einen solchen giebt, oder auf andere Weise. Als ständige Ausschüsse gelten nur Vorstände von Kasseneinrichtungen, die von den Arbeitern als ständige erwählt sind, Knappschaftsälteste und in unmittelbarer und geheimer Wahl von den volljährigen Arbeitern erwählte Vertretungen. Binnen drei Tagen nach dem Erlass müssen zwei Ausfertigungen unter Mitteilung der seitens der Arbeiter schriftlich geäusserten Bedenken der unteren Verwaltungsbehörde eingereicht werden. Dieselbe ordnet, wenn die Erlassung nicht vorschriftsmässig ist oder der Inhalt dem Gesetze zuwiderläuft, die Ersetzung durch eine gesetzmässige oder die Abänderung an. Gegen diese Anordnung findet binnen zwei Wochen Beschwerde statt.

Das Gesetz schreibt eine Anzahl von Bestimmungen vor, welche die Arbeitsordnung enthalten muss: Den Zeitpunkt des Inkrafttretens (welcher mindestens auf zwei Wochen nach dem Erlass gestellt werden muss) und die vom Arbeitgeber datierte Unterzeichnung. Weiter Anfang und Ende der regelmässigen täglichen Arbeitszeit und der für die erwachsenen Arbeiter vorgesehenen Pausen; Zeit und Art der Abrechnung und Lohnzahlung; bei Abweichung der gesetzlichen Bestimmungen die Kündigungsfrist und die Gründe der Entlassung und des Austritts; die Art, Höhe und Festsetzung der Strafen, und wenn dieselben in Geld bestehen, die Einziehung und Verwendung der Gelder; die Verwendung des verwirkten Teils des Lohnes, wenn die Verwirkung ausbedungen ist (siehe S. 94). Dem Arbeitgeber ist es erlaubt, noch andere Bestimmungen über die Ordnung des Betriebs und das Verhalten der Arbeiter aufzunehmen und mit Zustimmung eines ständigen Ausschusses die Benutzung der mit der Fabrik verbundenen Ein-

[1]) Das G.G. IV, Sp. 145. G.G. Frankfurt a. M.

richtungen und das Verhalten minderjähriger Arbeiter ausserhalb des Betriebes zu regeln.

Eine zweite Beschränkung der freien Vertragsschliessung sind die von der Novelle vom 30. Juni 1900 (§ 114a G.O.) eingeführten „Lohnbücher“ oder „Arbeitszettel“, welche in der vom Reichskanzler angezeigten Form für bestimmte Gewerbe vom Bundesrat vorgeschrieben werden können. Die Bücher enthalten Art und Umfang der Arbeit, bei Akkordarbeit die Stückzahl, die Lohnsätze und die Bedingungen für die Lieferung von Werkzeugen und Stoffen zu der Arbeit, sowie, wenn der Bundesrat es vorschreibt, die Bedingungen über Kost und Wohnung. Auch sind die Bestimmungen der G.O. (§§ 115—119a Abs. 1 und 119b) über Truck in das Buch aufzunehmen. Die Eintragungen geschehen mit Tinte; Merkmale oder Urteile über die Leistungen des Arbeiters sind untersagt. Das Buch ist vom Arbeitgeber auf seine Kosten zu beschaffen und nach Vollziehung der Eintragungen vor oder bei der Übergabe der Arbeit wieder kostenfrei auszuhändigen.

Die dritte Beschränkung findet man in der Bekanntmachung vom 8. Juli 1893 über die Cigarrenfabriken, der zufolge das Annehmen und Ablohnen der Arbeiterinnen und jugendlichen Arbeiter durch andere Arbeiter oder für deren Rechnung nur erlaubt ist, wenn die Arbeiter zu einander im Verhältnis von Ehegatten, Geschwistern, Aszendenten oder Deszendenten stehen.

b) Das Recht der verheirateten Frau, einen Vertrag abzuschliessen, wird vom § 1358 des B.G.B. geregelt. Wenn sie sich einem Dritten gegenüber zu einer von ihr zu bewirkenden Leistung verpflichtet, kann der Mann mit Ermächtigung des Vormundschaftsgerichts das Verhältnis ohne Einhaltung einer Kündigungsfrist kündigen. Die Ermächtigung ist zu erteilen, wenn die Thätigkeit der Frau die ehelichen Interessen beeinträchtigt, aber ist ausgeschlossen, wenn der Mann zugestimmt hatte oder seine Zustimmung auf Antrag der Frau durch das Vormundschaftsgericht ersetzt war. Das letztere geschieht, wenn der Mann nicht im stande ist, die Erklärung abzugeben, oder die Zustimmung unter Missbrauch seiner Rechte verweigert. Solange die häusliche Gemeinschaft aufgehoben ist, steht dem Mann das Kündigungsrecht nicht zu.

c) Minderjährige. Kinder unter 7 Jahren sind gänzlich geschäftsunfähig (§ 104 B.G.B.; die §§ 104—115 behandeln die übrigen Fälle der Geschäftsunfähigkeit, auf welche wir hier nicht näher eingehen). Das B.G.B. enthält in § 113 eine besondere Bestimmung in Beziehung zum Arbeitsvertrag: Eine Ermächtigung seines Vertreters macht den Minderjährigen fähig zu allen mit dem Vertrag verbundenen Rechten und Verpflichtungen, aber dieselbe kann zurückgenommen oder eingeschränkt werden. Ist der Vertreter ein Vormund, so kann die Ermächtigung, wenn sie von ihm verweigert wird, durch den Minderjährigen beim Vormundschaftsgericht eingeholt werden, welches sie giebt, wenn sie im Interesse des Mündels liegt. Die für einen einzelnen Fall erteilte Ermächtigung gilt im Zweifel als allgemeine zur Eingehung von Verhältnissen derselben Art.

Eine Beschränkung der Eingehung enthält § 107 der G.O., demzufolge Minderjährige nur beschäftigt werden dürfen, wenn sie mit einem Arbeitsbuche versehen sind. Obgleich die Arbeitsbücher zum Teil auch zur Bekämpfung der leichtfertig abgeschlossenen Verträge eingeführt sind, ist ihr Hauptzweck doch, ein Mittel zur Aufsicht des

Vollzugs der G.O. zu geben, und wir werden die Bücher daher in § 7 etwas näher betrachten.

§ 3. Der Inhalt des Vertrags.

A. Die Beschäftigungszeit

a) erwachsener Männer.

1. Tägliche Arbeitszeit. Über die Beschäftigungszeit erwachsener Männer enthält die G.O. nur eine Bestimmung, die des § 120e Abs. 3. Der Bundesrat kann für Gewerbe, in welchen durch übermässige Dauer der täglichen Arbeitszeit die Gesundheit gefährdet wird, Dauer, Anfang und Ende und die Pausen vorschreiben. Der Bundesrat hat infolgedessen bis jetzt 5 Bekanntmachungen erlassen.

Erstens die oben schon genannten über die Bleifarben- und Bleizuckerfabriken, die Akkumulatorenfabriken aus Blei oder Bleiverbindungen und die Thomasschlackenmühlen. In den ersten dürfen Arbeiter, welche mit Blei in Berührung kommen, nicht mehr als 12 von den 24 Stunden beschäftigt werden; in den zweiten zur Beschäftigung mit dem Mischen, Herstellen und Einstreichen der Füllmasse in die Platten entweder nicht mehr als 8 Stunden, unterbrochen von einer anderthalbstündigen Pause, oder nicht mehr als 6 Stunden: im zweiten Fall dürfen sie nach zweistündiger Pause zu einer anderen Beschäftigung, bei welcher sie nicht mit Blei in Berührung kommen, verwendet werden; in den letzten ist die Arbeitszeit ausschliesslich der Pausen auf 10 Stunden festgesetzt.

Zweitens giebt die Bekanntmachung vom 4. März 1896 für die Bäckereien und die Konditoreien, wo auch Bäckerwaren hergestellt werden, die folgenden Vorschriften. Wenn zwischen 8½ Uhr abends und 5½ Uhr morgens gearbeitet wird, darf die Beschäftigungszeit der Gehilfen 12 oder einschliesslich einer Pause von einer Stunde 13 Stunden nicht überschreiten. Zwischen 2 Schichten muss eine ununterbrochene Ruhezeit von 8 Stunden gewährt werden und die Zahl der Schichten in einer Woche darf nicht mehr als 7 betragen. Ausser der zulässigen Schicht ist eine ½ Stunde zur Herstellung des Vorteiges erlaubt. Ist die Schicht kürzer, so darf der fehlende Zeitraum für andere Beschäftigung gebraucht werden. Die untere Behörde kann für höchstens 20 Tage im Jahr bei hervortretendem Bedürfnis bei Festen oder sonstigen Gelegenheiten Überarbeit erlauben, und der Arbeitgeber kann an 20 weiteren ihm überlassenen Tagen Überarbeit eintreten lassen. Die Bestimmungen finden keine Anwendung, wenn nicht mehr als dreimal wöchentlich gebacken wird oder wenn es zur Nachtzeit lediglich in einzelnen Fällen geschieht; sie gelten auch nicht für Gehilfen, die nicht zur Nachtzeit, noch für Gehilfen, die zur Herstellung leicht verderblicher Waren, welche unmittelbar vor dem Genuss hergestellt werden (wie Eis, Crême), verwendet werden.

Schliesslich bestimmt die Bekanntm. vom 29. April 1899 über die Getreidemühlen, dass die Gehilfen bei der Bedienung der Mahlgänge, wenn nicht ausschliesslich Wind als Betriebskraft benutzt wird, in 24 Stunden 8 Stunden, bei Gebrauch von Dampfkraft 10 Stunden ruhen müssen. Für Mühlen, welche unregelmässige Wasserkraft benutzen und nur einen Gehilfen beschäftigen, kann die untere Behörde an höchstens 15 Tagen im Jahre ein Ausnahme erlauben.

2. Die Sonntagsarbeit ist weitläufig geregelt. Im allgemeinen bestimmt § 105a G.O., dass die Gewerbetreibenden die Arbeiter zum Arbeiten an Sonn- und Festtagen nicht verpflichten können. Die Landesregierungen bestimmen, welche Tage als Festtage gelten.

In allen oben in § 1a Seite 77 genannten Betrieben hat die Ruhe mindestens 24, für zwei auf einander folgende Sonn- und Festtage 36 und für das Weihnachts-, Oster- und Pfingstfest 48 Stunden zu dauern. Dieselbe ist von 12 Uhr nachts an zu rechnen und dauert bei zwei Festtagen bis 6 Uhr abends des zweiten Tags. In Betrieben mit regelmässigen Tag- und Nachtschichten kann, wenn der Betrieb während der folgenden 24 Stunden ruht, die Ruhe zwischen 6 Uhr abends und 6 Uhr morgens zu beliebiger Zeit anfangen (§ 105b).

Wenn also nicht mit Schichten gearbeitet wird, dauert die Sonntagsruhe immer mehr als 24 Stunden.[1] Wechseln Tag- und Nachtschicht am Sonntag und ruht der Betrieb von 6 Uhr Sonntag- bis 6 Uhr Montagmorgens, so ruht der Arbeiter in der einen Woche 24 Stunden (Sonntag bis Montag morgen) und in der anderen 48 Stunden (Sonnabend bis Montagmorgen).[2] Mit 3 Schichten von 8 Stunden haben die Arbeiter in der ersten Woche 48 (Sonnabend 2 bis Montag 2 Uhr), in der zweiten 48 (Sonnabend 10 bis Montag 10 Uhr) und in der dritten 24 Stunden Ruhe (Sonntagmorgens 6 bis Montagmorgens 6 Uhr). An zwei Festtagen dauert die Ruhe also immer wenigstens 42, meistens 56 oder 60 Stunden, weil man abends nach 6 Uhr nicht mehr anfängt. Bei wechselnden Tag- und Nachtschichten dauert sie immer 48 Stunden. — Der Fall von drei auf einander folgenden Festtagen ist nicht geregelt; 1896 hat man besondere Massnahmen getroffen.[3]

Verschiedene Bestimmungen heben die ganze Regelung in vielen Fällen gänzlich auf. Kurz erwähnt sind es die folgenden:

α) Das Verbot findet keine Anwendung auf Arbeiten, welche in Notfällen oder im öffentlichen Interesse unverzüglich vorgenommen werden müssen; auf eine gesetzliche Inventur; auf Bewachung, Reinigung und Instandhaltung und jede andere nicht an Werktagen vorzunehmende Arbeit, welche den regelmässigen Fortgang oder Wiederaufnahme des vollen Betriebes bedingt; auf Verhütung des Verderbens von Rohstoffen oder des Misslingens von Arbeitserzeugnissen, wenn diese Arbeit nicht an Werktagen vorgenommen werden kann; und auf Beaufsichtigung der hier erlaubten Arbeit (§ 105c). Wenn die Bewachung, Reinigung, Verhütung des Verderbens u. dgl. mehr als 3 Stunden dauern oder die Arbeiter am Besuche des Gottesdienstes behindern, müssen sie entweder an jedem dritten Sonntage 36 Stunden oder an jedem zweiten Sonntag von 6 bis 6 Uhr Ruhe geniessen; die untere Behörde kann hierfür eine Ausnahme erlauben, wenn der Arbeitgeber die Arbeiter den Gottesdienst besuchen lässt und ihnen eine 24stündige Ruhe an einem Werktage gewährt (§ 105c Abs. 3 und 4).

β) Der Bundesrat kann für bestimmte Gewerbe, insbesondere in welchen Arbeiten vorkommen, welche eine Unterbrechung oder einen Aufschub nicht gestatten, welche auf bestimmte Jahreszeiten beschränkt sind oder welche in gewissen Zeiten zu einer aussergewöhnlich verstärkten

[1] J. A. N. Patyn, Zondagswetgeving, Leiden 1897, S. 110.
[2] Eod. S. 74.
[3] Eod. S. 111.

Thätigkeit genötigt sind, Ausnahmen erlassen, wenn nur die Regelung für alle Betriebe gleich ist und die unter α) genannte Gewährleistung für den Besuch des Gottesdienstes vorhanden ist (§ 105d).

Der Bundesrat hat viel Zeit gebraucht, um die betreffenden Betriebe zu untersuchen, und daher ist der Beschluss nicht vor 1895 zu stande gekommen. Derselbe ist am 5. Februar 1895 erlassen und seitdem schon mehrfach abgeändert.[1]) Wir teilen von dieser Bekanntmachung nur das Folgende mit: In einer Tabelle nennt sie die Betriebsarten, die am Sonntag zugelassene Arbeit und die Bedingungen, unter welchen letztere gestattet ist. Die Betriebsarten gehören zu A. dem Bergbau-, Hütten- und Salinenwesen, B. der Industrie der Steine und Erden, C. Metallverarbeitung, D. chemische Industrie, E. forstwirtschaftliche Nebenprodukte, Leuchtstoffe, Fette, Öle und Firnisse, F. Papier und Leder, G. Nahrungs- und Genussmittel und H. Gewerbe mit verstärkter Thätigkeit in gewissen Zeiten.

Die Ausnahmen bestehen entweder in der Erlaubnis der oben unter α) genannten Regelung für Bewachung, Reinigung und Verhütung des Verderbens oder in der Erlaubnis, den Arbeitern an jedem zweiten Sonntag eine Ruhe von 24 Stunden oder an jedem dritten Sonntag 36 Stunden oder, wenn sie am Sonntag nicht länger als 12 Stunden beschäftigt werden, an jedem vierten Sonntag eine Ruhe von 36 Stunden zu gewähren. Im letzteren Fall ist der Reichskanzler befugt, die Ruhezeit nochmals abzukürzen, aber dieselbe darf nie kürzer sein als die Gesamtdauer der auf die dazwischenliegenden Sonntage fallenden Arbeitszeit und ausserdem muss den ablösenden Arbeitern nach und und vor ihrer Beschäftigung eine Ruhe von wenigstens 12 Stunden, welche nicht kürzer ist als die Ruhezeit der von ihnen abgelösten Arbeiter, gewährt werden. Diese Bedingungen sind es, welchen die Ausnahmen für die meisten Betriebe unterworfen sind; es giebt jedoch deren noch andere, aber wir können darauf nicht näher eingehen. Jedenfalls muss die Ruhe ganz oder grösstenteils zwischen Sonnabend 6 Uhr und Montagmorgen 6 Uhr fallen und die Arbeiter, welche in den ausgenommenen Betrieben mit Hilfsarbeit beschäftigt sind, müssen mit den Arbeitern, die mit der Bewachung, Reinigung und Verhütung des Verderbens zu thun haben, gleich gestellt werden.

Eine besondere Bestimmung enthalten noch die Bekanntmachungen über die Bäckereien vom 4. März 1896 und über die Getreidemühlen vom 29. April 1899; in den ersteren muss die Abweichung der Sonntagsruhe immer mit den erlaubten Arbeitszeiten (siehe oben S. 82) im Einklang stehen. Nur darf, wenn am Sonntag eine 24 stündige Ruhe gewährt wird, welche am Sonnabend um 10 Uhr anfängt, während der zwei vorhergehenden Tage 2 Stunden länger, also 14 oder 15 Stunden, gearbeitet werden, wenn nur auch dann zwischen 2 Schichten eine achtstündige Ruhe gewährt wird. In den zweiten kann behufs Schichtenwechsel bei regelmässigen Tages- und Nachtschichten eine Ausnahme gemacht werden.

γ) Die höhere Behörde kann (unter den unter α) schon genannten Bedingungen behufs Besuch des Gottesdienstes) für Betriebe, deren vollständige oder teilweise Ausübung an Sonn- und Festtagen zur Befriedigung täglicher oder an diesen Tagen besonders hervortretender

---

[1]) 25. Okt. 1895, 20. Apr., 26. Juni, 14. Juli und 27. Nov. 1896, 16. Okt. 1897 und 3. Nov. 1898.

Bedürfnisse der Bevölkerung erforderlich ist, sowie für Betriebe, welche mit durch Wind oder unregelmässige Wasserkraft bewegten Triebwerken arbeiten, Ausnahmen von der Hauptregel zulassen. Durch die verschiedenen Landesregierungen sind zur Ausführung dieser Bestimmung viele Vorschriften erlassen,[1]) welche sehr ungleich wirken,[2]) und daher trägt die Novelle vom 30. Juni 1900 dem Bundesrat auf, nähere Bestimmungen über die Voraussetzungen und Bedingungen dieser Ausnahmen zu treffen (§ 105e).

δ) Auch die untere Behörde kann in gewissen Fällen Ausnahmen gestatten, namentlich wenn zur Verhütung eines unverhältnismässigen Schadens ein nicht vorherzusehendes Bedürfnis der Beschäftigung von Arbeitern am Sonntag eintritt. Die Erlaubnis ist schriftlich zu erlassen und vom Arbeitgeber auszuhängen (§ 105f).

ε) Keine von all diesen Bestimmungen findet Anwendung auf Gast- und Schankwirtschaften, Musikaufführungen, Schaustellungen, theatralische Vorstellungen und andere Lustbarkeiten, sowie auf den Verkehr. Die Arbeiter dürfen jedoch nur zu Arbeiten, welche einen Aufschub oder Unterbrechung nicht gestatten, verpflichtet werden (§ 105i).

Neben diesen Beschränkungen stehen zwei Ausdehnungen: § 105g zufolge können alle genannten Bestimmungen einschliesslich der Ausnahmen von einer kaiserlichen Verordnung auf andere Gewerbe ausgedehnt werden, und dem § 105h zufolge können die Landesgesetze die Sonntagsarbeit noch weiter beschränken; dagegen auch an anderen Festtagen als Weihnachten, Neujahr, Ostern, Himmelfahrt und Pfingsten Abweichungen von der Hauptvorschrift erlauben.

b) der Arbeiterinnen über 16 Jahre.

1. Die Beschäftigungszeit der Arbeiterinnen wird von den §§ 137ff. geregelt; dieselben sind auf alle Anstalten, welche wir im § 1a beim Verbot der Kinderarbeit genannt haben, anwendbar. Die Arbeiterinnen dürfen nicht länger als 11 Stunden und am Tage vor einem Sonn- oder Festtag 10 Stunden, noch in der Nachtzeit, d. h. zwischen $8^1/_2$ und $5^1/_2$, noch am Vorabend eines Sonn- oder Festtags nach $5^1/_2$ Uhr beschäftigt werden. Ausserdem muss ihnen zwischen den Arbeitsstunden eine mindestens einstündige Mittagspause gewährt werden und müssen die Arbeiterinnen, welche ein Hauswesen zu versorgen haben, auf ihr Ersuchen eine halbe Stunde vor dieser Pause entlassen werden, wenn dieselbe kürzer als $1^1/_2$ Stunde dauert (§ 137).

Von diesen allgemeinen Bestimmungen können in folgenden Fällen Ausnahmen zugelassen werden:

α) Die untere Behörde kann für 2 Wochen hinter einander, aber höchstens 40 Tage im Jahre erlauben, die Arbeiterinnen in einer Anstalt oder Abteilung einer Anstalt bis 10 Uhr abends ausser am Sonnabend, jedoch höchstens 13 Stunden zu beschäftigen. Für eine längere Dauer muss die höhere Behörde die Erlaubnis erteilen, aber wenn in diesem Falle mehr als 40 Tage im Jahre übergearbeitet wird, muss die Arbeit so geregelt werden, dass die tägliche Durchschnittsdauer des Arbeitstages die gesetzliche regelmässige Arbeitszeit nicht überschreitet. Der Antrag zur Überarbeit ist schriftlich zu stellen und muss der Grund, die Zahl der in Betracht kommenden

[1]) Vgl. Soziale Praxis IV, Sp. 336, 402, 425, VI, Sp. 132, 392.
[2]) Soziale Praxis VI, Sp. 512. Braun's Archiv XV, S. 658.

Arbeiterinnen, das Mass der Überarbeit und den Zeitraum angeben. Der Bescheid, gegen welchen Beschwerde zusteht, ist binnen drei Tagen schriftlich zu erteilen (§ 138a Abs. 1—3).

β) Für Bewachung, Reinigung, Instandhaltung und andere Arbeiten, durch welche der regelmässige Fortgang oder Wiederaufnahme des vollen Betriebes bedingt wird, für Verhütung des Verderbens der Rohstoffe oder des Misslingens der Erzeugnisse kann die untere Behörde die Beschäftigung von Arbeiterinnen, welche kein Hauswesen zu versorgen haben und eine Fortbildungsschule nicht besuchen, an Sonnabenden und Vorabenden von Festtagen bis 8½ Uhr abends gestatten (§ 138a Abs. 5).

γ) Bei Unterbrechung des regelmässigen Betriebes durch Naturereignisse oder Unglücksfälle kann die höhere Behörde für 4 Wochen, der Reichskanzler auf längere Zeit Ausnahmen von allen Bestimmungen ausser der 1½stündigen Pause der Frauen, welche ein Hauswesen zu versorgen haben, zulassen. In dringenden Fällen und zur Verhütung von Unfällen kann die untere Behörde für höchstens 14 Tage die Ausnahme gestatten (§ 139 Abs. 1).

δ) Wenn die Natur des Betriebes oder Rücksichten auf die Arbeiterinnen in einzelnen Anstalten es erwünscht erscheinen lassen, kann auf besonderen Antrag die höhere Behörde die Pausen und der Reichskanzler das übrige auf andere Weise regeln (§ 139 Abs. 2).

ε) Der Bundesrat kann von den Bestimmungen des § 137 ausser der längeren Pause der Arbeiterin, welche ein Hauswesen zu versorgen hat, Ausnahmen gestatten für Anstalten, welche mit ununterbrochenem Feuer betrieben werden oder sonst auf eine regelmässige Tages- und Nachtarbeit angewiesen sind oder deren Betrieb regelmässige Arbeitsschichten von gleicher Dauer nicht gestattet oder auf bestimmte Jahreszeiten beschränkt ist. Die Dauer der wöchentlichen Arbeitszeit darf dann in Ziegeleien 70 Stunden, in anderen Betrieben 65 nicht überschreiten, die Nachtarbeit darf nur 10 Stunden dauern, jede Schicht muss von Pausen in der Gesamtdauer von mindestens einer Stunde unterbrochen werden und die Tag- und Nachtschichten müssen wöchentlich wechseln (§ 139a Abs. 1, Z. 2 und Abs. 2).

Der Bundesrat hat bis jetzt fünf solcher Bestimmungen erlassen: Die Bekanntmachung vom 24. März 1892 (gültig bis 1. April 1902) über Steinkohlenbergwerke, Blei- und Bleierzbergwerke und Kokereien im Bezirk Oppeln erlaubt für ausdrücklich genannte Arbeit Arbeiterinnen auch in der Nachtschicht wöchentlich bis zu 60 Stunden und unter einigen weiteren Bedingungen zu beschäftigen. — Die Bekanntmachung vom 18. Oktober 1898 über Ziegeleien erlaubt eine 12stündige Arbeit zwischen 4½ und 9 mit 3 Pausen. — Die vom 17. Juli 1895 über Meiereien (Molkereien) und Anstalten zur Sterilisierung von Milch erlaubt zwischen 15. März und 15. Oktober Arbeit zwischen 4 und 10 Uhr. — Die Bekanntmachung vom 31. Mai 1897 über die Konfektion erlaubt Überarbeit bis 13 Stunden an 60 Tagen im Jahre. — Die Bekanntmachung vom 11. März 1898 (gültig bis 30. April 1908) über die Konservenfabriken schliesslich erlaubt unter gewissen Bedingungen eine 13stündige Arbeitszeit zwischen 5½ und 10 Uhr.

ζ) Für Fabrikationszweige, wo regelmässig zu gewissen Zeiten des Jahres ein vermehrtes Arbeitsbedürfnis eintritt, kann der Bundes-

rat eine 13stündige tägliche Arbeitszeit gestatten, aber wenn die Erlaubnis für mehr als 40 Tage erteilt ist, darf der jährliche Durchschnittsarbeitstag den gesetzlichen nicht überschreiten (§ 139a Abs. 1 Z. 4 j°. Abs. 4).

η) Für Werkstätten mit Motorbetrieb (Bekanntm. 9. Juli 1900) sind die folgenden Ausnahmen erlaubt: In Werkstätten mit weniger als 10 Arbeitern bedarf es keiner besonderen Erlaubnis für die Überarbeit von 13 Stunden bis 10 Uhr abends an 40 Tagen im Jahre. Die Arbeitszeit der Arbeiterinnen, welche in Badeanstalten mit der Bereitung der Bäder und der Bedienung beschäftigt sind, ist nicht beschränkt, nur muss ihnen eine einstündige und auf Antrag eine 1½stündige Mittagspause gewährt werden. Die unter γ) genannte Ausnahme kann schon von der unteren Behörde für 4, von der Polizei für 2 Wochen zugelassen werden, die unter δ) genannte für die Pause von der unteren Behörde. Die Überarbeit an 40 Tagen in Werkstätten mit Wasserbetrieb ist nur erlaubt, wenn daselbst weniger als 10 Arbeiter beschäftigt werden.

2. Für die Sonntagsarbeit der Arbeiterinnen gelten dieselben Bestimmungen wie für Männer, und die Werkstättenverordnung vom 9. Juli 1900 dehnt sie auf diese Anstalten aus.

c) jugendlicher Arbeiter von 14 bis 16 Jahren.

In denselben Anstalten, in welchen die Frauenarbeit beschränkt ist, dürfen jugendliche Arbeiter über 14 Jahre nicht länger als 10 Stunden und nicht zwischen 8½ Uhr abends und 5½ Uhr morgens beschäftigt werden. Zwischen den Arbeitsstunden müssen regelmässige Pausen gewährt werden: bei sechsstündiger Beschäftigung mindestens eine halbe Stunde, bei achtstündiger, wenn die ununterbrochene Arbeitszeit vor- und nachmittags je 4 Stunden nicht übersteigt, eine einstündige Pause, bei längerer Beschäftigung mittags eine einstündige und vor- und nachmittags je eine halbstündige. Während der Pausen dürfen sie nicht beschäftigt werden und nur dann in den Arbeitsräumen sich aufhalten, wenn der Betrieb, in welchem sie beschäftigt werden, völlig eingestellt ist oder wenn der Aufenthalt im Freien nicht thunlich und andere Aufenthaltsräume ohne unverhältnismässige Schwierigkeiten nicht beschafft werden können.

Von diesen Bestimmungen bestehen die folgenden Ausnahmen:

α) und β) Die oben für Arbeiterinnen unter γ) und δ) genannten Ausnahmen sind auch hier anwendbar; im letzteren Fall dürfen jedoch die jugendlichen Arbeiter nicht länger als 6 Stunden beschäftigt werden, wenn nicht Pausen von zusammen mindestens einer Stunde gewährt werden (§ 139).

γ) Die oben für Arbeiterinnen unter ε) genannte Ausnahme gilt auch hier, wenn nur der Jugendliche in Ziegeleien nicht länger als 70, in anderen Betrieben als 60 Stunden wöchentlich beschäftigt wird. Ausserdem darf der Bundesrat für gewisse Fabrikationszweige, soweit die Natur des Betriebes oder die Rücksicht auf die Arbeiter es erwünscht erscheinen lassen, die Abkürzung oder den Wegfall der für Jugendliche vorgeschriebenen Pausen gestatten (§ 139 Abs. 1, Z. 2 und 3). Die Zahl der Betriebe, in welchen der Bundesrat die Ausnahme gestattet, ist hier viel grösser und wir können sie nicht in Einzelheiten behandeln: In Glashütten (Bekanntm. 11. März 1892), wo die Glasmasse gleichzeitig geschmolzen und verarbeitet wird, dürfen junge

Leute männlichen Geschlechts einschliesslich der Pausen 12, ausschliesslich 10 Stunden arbeiten; wenn zwischen zwei Schichten eine 24stündige Ruhe gewährt wird, bedarf es keines Schichtwechsels. Wechseln die Schmelz- und die Verarbeitungsschicht, so darf innerhalb zweier Wochen nicht mehr als die Hälfte der Arbeitszeit zwischen 6 Uhr abends und 6 morgens fallen und darf die Nachtarbeit nicht länger als 10 Stunden dauern, indem in 10 Stuuden eine ein-, in längerer Arbeitszeit eine $1^1/_2$stündige Pause gewährt werden muss. In den ersteren Betrieben darf die Beschäftigung am Sonntag nie, in den letztereu an jedem zweiten Sonntag nicht zwischen 6 Uhr morgens und 6 Uhr abends fallen. — In Drahtziehereien mit Wasserbetrieb (Bekanntm. 11. März 1892) müssen Schichten von 10 Arbeitsstunden durch einstündige, von mehr Stunden durch anderthalbstündige Pausen unterbrochen werden, deren eine wenigstens eine halbe Stunde dauern muss. Zwischen 2 Schichten muss während der Dauer einer ganzen Schicht geruht werden und nur an jedem zweiten Sonntag darf die Beschäftigung zwischen 6 Uhr morgens und 6 Uhr abends fallen. — In Steinkohlenbergwerken (Bekanntm. 1. Februar 1895) mit 8stündigen Schichten dürfen Knaben zur Förderung der Kohlen nicht vor 5 Uhr morgens, am Sonnabend vor 4 Uhr und, wenn in 2 Tagesschichten gearbeitet wird, nicht nach 11, am Montag nach 1 Uhr nachts beschäftigt werden. Zwischen 2 Schichten muss eine Ruhe von 12 Stunden und zwischen den Arbeitszeiten 1stündige Pausen, davon 2 von einer Viertelstunde oder 3 von 10 Minuten, gewährt werden. — In Walz- und Hammerwerken (Bekanntm. 29. April 1892) dauert die Arbeitsschicht höchstens 12 und ausschliesslich der Pausen 10 Stunden mit Pausen von 1 Stunde. Bei Tag- und Nachtbetrieb müssen die Schichten wöchentlich wechseln. Zwischen 2 Schichten muss eine 12stündige Ruhe liegen; an Sonn- und Festtagen darf nicht zwischen 6 Uhr morgens und 6 Uhr abends gearbeitet werden und vor oder nach dieser Zeit nur, wenn eine 24stündige Ruhe der Arbeit vorangeht oder folgt. — Für Ziegeleien gelten dieselben Bestimmungen wie bei Arbeiterinnen (siehe oben); nur dürfen jugendliche Arbeiter zwischen März und November 11 Stunden lang beschäftigt werden. — In Spinnereien (Bekanntm. 8. Dezember 1893) darf am Sonnabend und Vorabenden der Festtage die Nachmittagspause fortfallen, wenn nicht länger als $9^1/_2$ Stunden, nicht nach $5^1/_2$ Uhr und nicht länger als 4 Stunden nach der Mittagpause gearbeitet wird. — In Bäckereien (4. März 1896) müssen Lehrlinge, d. h. Personen unter 16 Jahren, welche die Ausbildung zum Gehilfen noch nicht vollendet haben, auch wenn ein Lehrvertrag nicht abgeschlossen ist, in dem ersten Lehrjahre 2 Stunden, im zweiten Lehrjahre 1 Stunde weniger als Gehilfen beschäftigt werden. Übrigens gelten die für Gehilfen geltenden Bestimmungen auch für Lehrlinge (siehe oben S. 82—84). — In den Konfektionsbetrieben (31. Mai 1897) darf dem jugendlichen Arbeiter anstatt den drei vorschriftsmässigen auch mittags eine Pause von $1^1/_2$ Stunde gewährt werden.

δ) Die Werkstättenverordnung vom 9. Juli 1900, welche ebenso wie die Bekanntmachung vom 29. April 1899 über Getreidemühlen, die Werkstätten auch für Jugendliche mit Fabriken gleichstellt, gestattet jedoch in Werkstätten mit weniger als 10 Arbeitern das Wegfallen der Vor- und Nachmittagspausen, wenn eine $1^1/_2$stündige Mittagspause gewährt wird oder die Arbeitszeit morgens und nach-

mittags je 4 Stunden nicht überschreitet; der Aufenthalt in den Räumen während der Pausen ist ihnen unbedingt erlaubt. In Handwerkswerkstätten mit weniger als 10 Arbeitern sowie in Werkstätten mit Wasserbetrieb sind weder die Beschäftigungszeit noch die Pausen der männlichen jugendlichen Arbeiter beschränkt, nur darf die erstere nicht vor $5^1/_2$ und nach $8^1/_2$ Uhr fallen.

Die Sonntagsarbeit ist den jugendlichen Arbeitern nie erlaubt; nur gelten für sie die unter γ) oben genannten Ausnahmen. Auch dürfen sie nicht während der von dem ordentlichen Seelsorger für den Katechismus- und Konfirmanden-, Beicht- und Kommunionunterricht bestimmten Stunden beschäftigt werden (§ 136 Abs. 3). Diese Bestimmungen gelten auch für Werkstätten (Bekanntm. v. 9. Juli 1900).

d) der Kinder von 13 Jahren.

Da die Lehrpflicht in den meisten Ländern des Deutschen Reiches sich bis zum 14. Lebensjahr ausdehnt, arbeiten nicht viele Kinder in Fabriken (vgl. das Verbot § 1 a). Sie dürfen nicht länger als sechs Stunden täglich beschäftigt werden und nicht zwischen $8^1/_2$ und $5^1/_2$ Uhr. Die Bestimmungen für jugendliche Arbeiter über Pausen und Sonntagsarbeit gelten auch für Kinder.

Auch hier sind einige Ausnahmen zugelassen:

α) Die für Jugendliche unter α) und β) genannten Ausnahmen gelten auch hier unter denselben Bedingungen.

β) Die für Jugendliche unter γ) genannten Ausnahmen gelten auch hier unter denselben Bedingungen mit der Ausnahme, dass Kinder nie länger als 36 Stunden wöchentlich beschäftigt werden dürfen. Ausnahmen sind nur erlaubt in Glashütten, wo sie nachts beschäftigt werden dürfen, aber nicht länger als 6 Stunden täglich und 36 Stunden wöchentlich, und in den Spinnereien, wo die Regelung die gleiche ist wie bei den Jugendlichen.

γ) In Werkstätten mit 10 und mehr Arbeitern können Kinder täglich 10 Stunden beschäftigt werden; die Schleifer- und Poliererwerkstätten der Glas-, Stein- und Metallverarbeitung werden jedoch mit Fabriken gleichgestellt. Auch in Werkstätten mit weniger als 10 Arbeitern können Kinder 10 Stunden und in Handwerkswerkstätten mit weniger als 10 Arbeitern die Knaben selbst länger als 10 Stunden beschäftigt werden.

B. Der Lohn.

Bestimmungen über den Lohn findet man im B.G.B. und in der G.O. Die letzteren sind auf alle Gewerbe, also auf Fabriken und Werkstätten, anwendbar; § 154 a bezieht sie auch auf Bergwerke, Salinen, Aufbereitungsanstalten und unterirdisch betriebene Brüche oder Gruben und § 119 b auf Personen, welche ausserhalb der Arbeitsstätten mit der Anfertigung gewerblicher Erzeugnisse beschäftigt sind, und zwar auch dann, wenn sie die Roh- und Hilfsstoffe selbst beschaffen, also die Hausindustrie. Für die Truckbestimmungen werden mit dem Gewerbetreibenden deren Familienglieder, Gehilfen, Beauftragte, Geschäftsführer, Aufseher und Faktoren und die Personen, bei deren Geschäft diese Personen beteiligt sind, gleichgestellt.

a) Höhe und Festsetzung des Lohnes. Eine Vergütung des Dienstes gilt als stillschweigend vereinbart, wenn sie den Umständen nach zu erwarten ist. Ist die Höhe des Lohnes nicht bestimmt, so ist beim Bestehen einer Taxe die taxmässige, anderenfalls die übliche Vergütung als vereinbart anzusehen (§ 612 B.G.B.).

Die Festsetzung der Höhe bleibt ganz den Parteien überlassen. Mehrfach ist von den Gewerbegerichten entschieden, dass die Verabredung von „Prämien“ für erhöhte Arbeitsleistung, die nur zur Auszahlung kommen, wenn der Arbeiter eine gewisse Zeit lang im Arbeitsverhältnis verbleibt, ungültig ist, auch auf Grund des § 119a G.O. (siehe später).[1] Ein Streitfall ist es, ob auch der Lohn an einem Festtage, an welchem die Arbeit zu ruhen hat, gezahlt werden muss; für den festen Gehalt eines Werkmeisters z. B. wird die Frage bejahend,[2] für Stundenlohn oder Wochenlohn, wo extra bezahlte Überarbeit nicht ausgeschlossen ist, verneinend beantwortet.[3]

b) Auszahlung des Lohnes.

1. Die Person. Die verheiratete Frau kann ihren Lohn selbst in Empfang nehmen und behalten, da § 1367 des B.G.B., was die Frau durch ihre Arbeit erwirbt, als Vorbehaltsgut, d. h. nicht der Verwaltung und Nutzniessung des Mannes unterworfenes Gut (§ 1365), erklärt. Wenn die Ehegatten jedoch in allgemeiner Gütergemeinschaft mit einander stehen und der Ehevertrag den Lohn nicht aussondert, ist der Mann berechtigt, denselben in Besitz zu nehmen und darüber zu verfügen wie über anderes gemeinsames Gut (§§ 1440 und 1443).

Dass die Auszahlung des Lohnes an den Minderjährigen selbst diesem keine Nachteile verursacht, dafür sorgt § 119a, Abs. 2 Z. 2 und 3 G.O., welcher bestimmt, dass jede Gemeinde durch statutarische Bestimmung für alle Betriebe oder gewisse Arten festsetzen kann, dass der Lohn an die Eltern oder Vormünder gezahlt werden muss, und nur mit deren schriftlicher Zustimmung oder nach deren Bescheinigung über den Empfang der letzten Lohnzahlung dem Minderjährigen selbst gezahlt werden darf. Und auch, dass die Arbeitgeber den Eltern innerhalb gewisser Fristen Mitteilung über den gezahlten Lohn zu machen haben. Die Bestimmungen werden nach Anhörung beteiligter Gewerbetreibender und Arbeiter abgefasst, bedürfen der Genehmigung der höheren Behörde und sind gehörig zu veröffentlichen. Im Fall des Widerspruchs mit Gesetzen oder Bestimmungen höherer Behörden können sie ausser Kraft gesetzt werden (§ 142 G.O.).

Es giebt noch nicht viele Gemeinden, wo solche Bestimmungen erlassen sind;[4] man hält sie auch nicht immer für vorteilhaft.[5] Wo dieselben erlassen sind, verlangen sie entweder schriftliche Zustimmung der Eltern oder Mitteilung an die Eltern über den gezahlten Betrag alle sechs Monate; bisweilen darf auch auf mündlichen Antrag des Vaters dem Minderjährigen unmittelbar ausgezahlt werden.[6]

---

[1] Vgl. u. a. das Gewerbegericht I, Sp. 4.

[2] Soz. Praxis IV, Sp. 375 und das G.G. III, Sp. 8.

[3] Soz. Praxis IX, Sp. 1205 und das G.G. II, Sp. 57 und IV Sp. 71.

[4] Amtliche Mitteil. aus den Jahresberichten der Gewerbeaufsichtsbeamten 1894, S. 66; 1895, S. 120; 1896, S. 144; Soz. Praxis II, S. 30, 144, 240, 468, 524.

[5] Gutachten des G.G. Köln (abweisend), Soz. Praxis IX, Sp. 206.

[6] Vgl. Handw. der Staatsw., 1. Aufl., 1. Supplem. sub voce Arbeiterschutzgesetzgebung.

2. Zahlungsfrist. Der Lohn ist nach der Leistung zu entrichten. Ist er nach Zeitabschnitten bemessen, so ist er nach Ablauf der einzelnen Fristen zu zahlen, sagt § 614 B.G.B. Jede Gemeinde kann durch statutarische Bestimmung festsetzen, dass Lohn- und Abschlagszahlungen in festen Fristen erfolgen müssen, welche nicht länger als ein Monat und nicht kürzer als eine Woche sein dürfen (§ 119a, Abs. 2 Z. 1).

3. Zahlungstag. Der Novelle vom 30. Juni 1901 zufolge darf die Lohnzahlung in Anstalten, wo eine Arbeitsordnung erlassen werden muss (siehe oben S. 79), nicht am Sonntag stattfinden. Die unteren Behörden können Ausnahmen zulassen.

4. Zahlungsort. Lohn- und Abschlagszahlungen dürfen in Gast- und Schankwirtschaften oder Verkaufsstellen nicht ohne Genehmigung der unteren Behörde erfolgen (§ 115a). Diese Genehmigung wird nur sehr selten gegeben; die Preussische Anweisung vom 29. Febr. 1892 z. B. erlaubt sie nur nötigenfalls in kleinen, vorübergehenden Betrieben und beim Bauen, wenn kein genügender Raum zur Verfügung steht oder ohne grosse Schwierigkeiten nicht beschafft werden kann.[1])

5. Zahlungsweise. Der Lohn muss in Reichswährung berechnet und bar ausgezahlt werden (§ 115 Abs. 1). Da jedoch der Arbeitgeber gewisse Anrechnungen machen kann (welche, siehe unten sub f), wird in diesen Fällen der Lohn doch in natura gezahlt. — Wenn die Zahlung dem Gesetz zuwider läuft, kann der Arbeiter zu jeder Zeit gesetzmässige Zahlung verlangen, ohne dass ihm eine Einrede aus der früheren Zahlung entgegengesetzt werden kann. Soweit das früher Gezahlte noch beim Arbeiter vorhanden oder er daraus bereichert ist, bekommt es der Arbeitgeber nicht zurück, sondern fällt es der Hilfskasse des Arbeiters zu und in Ermangelung einer solchen einer anderen in dem Ort bestehenden, von der Gemeindebehörde zu bestimmenden Kasse und in deren Ermangelung der Ortsarmenkasse (§ 116). Verträge, welche dem § 115 zuwiderlaufen, sind nichtig (§ 117 Abs. 1).

6. Bürgschaft, dass der gezahlte mit dem bedungenen Lohn übereinstimmt. Damit der Arbeiter darüber im klaren ist, welche Arbeiten er zu liefern und welchen Lohn er zu beanspruchen hat, hat die Novelle vom 30. Juni 1900 bestimmt, dass der Bundesrat für bestimmte Gewerbe (die Hausindustrie ist gemeint) Lohnbücher oder Arbeitszettel vorschreiben kann; wir haben darüber schon im § 2 (S. 80 1) gesprochen.

Für Minderjährige ist auch in Fabriken, für welche diese Bestimmungen nicht erlassen sind, aber in welchen derselbe Betrieb ausgeübt wird, auf Kosten des Arbeitgebers ein Lohnzahlungsbuch einzurichten, in welches bei jeder Zahlung der Betrag des verdienten Lohns einzutragen ist und das bei der Zahlung dem Minderjährigen oder seinem Vertreter auszuhändigen und von diesem vor der nächsten Zahlung wieder zurückzureichen ist (134 Abs. 2 neu).

c) Vorzugs- und Zurückbehaltungsrecht. Dem § 61 der Konkursordnung zufolge sind Lohn, Kostgeld oder andere Dienst-

[1]) Vgl. Handw. der Staatsw., 1. Auflage, 1. Supplementband sub voce Arbeiterschutzgesetzgebung.

bezüge der Personen, welche für den Wirtschaftsbetrieb oder das Erwerbsgeschäft im dauernden Dienste stehen, für das letzte Jahr vor der Eröffnung des Verfahrens an erster Stelle, noch vor den Forderungen des Reichs, bevorzugt.

§ 273 Abs. 2 des B.G.B. giebt einer Person, die zur Herausgabe eines Gegenstandes verpflichtet ist, das Recht, die Herausgabe zu verweigern, wenn ihm ein Anspruch wegen Verwendungen auf den Gegenstand oder eines ihm durch diesen verursachten Schadens zusteht, es sei denn, dass er den Gegenstand durch eine unerlaubte Handlung erlangt hat. Dem Arbeiter kann diese Bestimmung bei der Herausgabe der Gerätschaft und der Erzeugnisse seiner Arbeit nur selten nützlich sein, weil er nur selten Verwendungen darauf macht. Dem Arbeitgeber nützt die Bestimmung mehr, wenn ihn Schaden getroffen hat und er den Lohn zurückbehalten will. Diese Zurückbehaltung, welche eigentlich einer Anrechnung gleichsteht,[1]) wird also von der unten näher zu besprechenden Bestimmungen über die Anrechnung oder die Lohneinbehaltungen beherrscht.

d) Übertragung. Diese wird vom Gesetz vom 21. Juni 1869 „betreffend die Beschlagnahme des Arbeits- oder Dienstlohnes“, abgeändert durch das Gesetz vom 27. März 1897, geregelt. Dasselbe findet Anwendung auf alle Dienstverhältnisse, welche die Erwerbsthätigkeit des Arbeiters vollständig oder hauptsächlich in Anspruch nehmen. Die Cession, Anweisung, Verpfändung oder andere Verfügung ist ohne rechtliche Wirkung, wenn nicht die Leistung der Arbeit erfolgt und der Tag der gesetzlichen, vertrags- oder gewohnheitsmässigen Zahlung abgelaufen ist, ohne dass der Arbeiter den Lohn eingefordert hat (§ 2). In den unten bei der Beschlagnahme genannten vier Fällen ist jedoch die Übertragung erlaubt.

e) Beschlagnahme. Der Lohn darf nur in denselben Fällen mit Beschlag belegt werden, in welchen Übertragung oder andere Verfügung erlaubt ist (siehe unter d). Bei Anrechnungen des Arbeitgebers von Lebensmitteln, Wohnung, Ersatz von Auslagen u. s. w. wird nur der Betrag, welcher nach Abzug der Anrechnung übrig bleibt, als Lohn betrachtet (§ 3).

In vier Fällen kann jedoch auf den ganzen Lohn Beschlag gelegt werden (§ 4): auf den Gehalt von öffentlichen Beamten; für seit nicht länger als drei Monaten fällige direkte persönliche Staatssteuern und Kommunalabgaben; für die gesetzlichen Unterhaltsbeiträge von Verwandten, Ehegatten, früheren Ehegatten und unehelichen Kindern, die geschuldet werden nach Erhebung der Klage und in dem dieser vorausgehenden letzten Vierteljahr, und auf das Gehalt einer mindestens auf ein Jahr oder mit dreimonatlicher Kündigungsfrist angestellten Person, wenn dasselbe den Betrag von 1500 Mk. jährlich übersteigt.

f) Anrechnung und Lohneinbehaltung. § 394 des B.G.B. erlaubt keine Aufrechnung, wenn die Forderung der Pfändung nicht unterworfen ist; dem Gesetz über die Beschlagnahme zufolge ist sie also nur erlaubt nach Leistung am Zahlungstag, wenn der Arbeiter seinen Lohn nicht eingefordert hat. Man ist nicht darüber einig, ob die Vorschrift zwingendes Recht enthält, aber die Frage wird meistens

[1]) Das Gewerbegericht VI, Sp. 35—44 und 83.

bejahend beantwortet.[1]) Also kann der Arbeitgeber ihm vom Arbeiter verursachte Schäden (mit Ausnahme des unten zu nennenden Schadens wegen widerrechtlicher Auflösung des Vertrags) nicht aufrechnen; eine Widerklage steht ihm natürlich zu.[2])

Aber die Aufrechnung ist noch mehr beschränkt, denn § 115 der G.O. untersagt dem Arbeitgeber, den Arbeitern Waren zu kreditieren, und § 118 bestimmt, dass Forderungen aus gesetzwidriger Kreditierung weder eingeklagt noch durch Anrechnung oder sonst geltend gemacht werden können, ob sie unmittelbar entstanden oder mittelbar erworben sind; dergleichen Forderungen fallen der oben unter b, 5 genannten Kasse zu. Diese Vorschrift ist öffentlich-rechtlicher Natur und daher strengrechtlich.[3])

Es sind jedoch von dieser Bestimmung einzelne Ausnahmen erlaubt: § 115 Abs. 2 G.O. gestattet den Arbeitern, Lebensmittel für den Betrag der Anschaffungskosten, Wohnung und Landnutzung gegen die ortsüblichen Miet- und Pachtpreise, Feuerung, Beleuchtung, regelmässige Beköstigung, Arzneien und ärztliche Hilfe, sowie Werkzeuge und Stoffe zu den ihnen übertragenen Arbeiten für die durchschnittlichen Selbstkosten unter Anrechnung bei der Lohnzahlung zu verabfolgen. Für Akkordarbeiten dürfen Werkzeuge und Stoffe zu einem höheren, jedoch den ortsüblichen nicht übersteigenden Preis angerechnet werden, wenn es im voraus vereinbart ist.

Eine zweite Beschränkung der Aufrechnung ist die der Geldstrafen, über welche unten näheres; eine dritte die Lohneinbehaltungen zur Sicherung des Ersatzes eines aus der widerrechtlichen Auflösung des Vertrags entstehenden Schadens oder einer für diesen Fall verabschiedeten Strafe (§ 119a Abs. 1). Die Lohneinbehaltung darf ein Viertel des fälligen Lohnes oder den durchschnittlichen Wochenlohn nicht überschreiten. Hier nützt dem Arbeitgeber also das oben unter c) genannte Zurückbehaltungsrecht nur teilweise.

g) Geldstrafen. Die G.O. enthält zwei Bestimmungen über Strafen, welche jedoch nur auf Anstalten, in welchen eine Arbeitsordnung erlassen werden muss, Anwendung finden. In anderen Anstalten ist das Auferlegen von Strafen freigelassen.

Keine Strafen dürfen in den genannten Anstalten auferlegt werden, wenn nicht die Arbeitsordnung Bestimmungen enthält über Art und Höhe derselben, die Art ihrer Festsetzung und wenn sie in Geld bestehen, die Einziehung und den Zweck, für welche sie verwendet werden. Strafen, welche das Ehrgefühl oder die guten Sitten verletzen, dürfen nicht angedroht werden. Die Strafen müssen ohne Verzug festgesetzt und dem Arbeiter zur Kenntnis gebracht werden (§ 134b Abs. 1 Z. 4 und 134c Abs. 2).

Die Geldstrafen sind in ein Verzeichnis einzutragen, welches jederzeit der Aufsichtsbehörde vorgelegt werden und den Namen des Bestraften, den Tag der Bestrafung, den Grund und die Höhe der Strafe ergeben muss (§ 134c Abs. 3). Die Höhe darf die Hälfte des durchschnittlichen Tagelohns nicht überschreiten, es sei denn, dass sie für

[1]) Das Gewerbegericht VI, Sp. 29, 35—44, 65, 83; G.G. Berlin 25. Febr. 1900. Soz. Praxis IX, Sp. 885.

[2]) G.G. München 11. April 1900. Das Gewerbegericht VI, Sp. 75.

[3]) Das G.G. IV, 4 Oberl.Ger. Hamm 2. Dez. 1895. — Merkwürdiger Fall G.G. Magdeburg 19. Dez. 1898, Landger. Magdeburg 20. Febr. 1899. Das G.G. IV Sp. 93—95.

Thätlichkeiten gegen Mitarbeiter, „erhebliche“ Verstösse gegen die guten Sitten und gegen die zur Aufrechterhaltung der Ordnung des Betriebs, zur Sicherung eines gefahrlosen Betriebs oder zur Durchführung der Bestimmungen der G.O. erlassenen Vorschriften verhängt sind; in diesen Fällen dürfen sie den ganzen Tagelohn betragen. Die Strafgelder müssen zum Besten der Arbeiter verwendet werden. Durch die Einbehaltung der Strafe verliert der Arbeitgeber nicht das Recht, Schadenersatz zu fordern (§ 134 b Abs. 2).

Wir sprachen oben von der Aufrechnung einer Geldstrafe bei rechtswidriger Auflösung des Vertrages. In Anstalten, wo eine Arbeitsordnung erlassen werden muss, darf die Verwirkung des rückständigen Lohns nicht über den Betrag des durchschnittlichen Wochenlohns hinaus bedingt werden und die Verwirkung sowie die Verwendung der verwirkten Beträge müssen in der Arbeitsordnung aufgenommen werden (§ 134 Abs. 2 j. 134 b Abs. 1. Z. 5). In allen anderen Anstalten kann der Arbeitgeber als Entschädigung für den Tag des Vertragsbruchs und jeden vollen Tag der vertragsmässigen oder gesetzlichen Arbeitszeit, höchstens aber für eine Woche, den Betrag des ortsüblichen Tagelohns[1]) fordern. Will er den Betrag auf den Lohn aufrechnen, so gilt wieder das oben unter f) gesagte.

h) Verwendung des Lohns. Jede Verabredung zwischen Arbeitgeber und Arbeiter über die Entnahme der Bedürfnisse des letzteren aus gewissen Verkaufsstellen sowie überhaupt über die Verwendung des Verdienstes zu einem anderen Zweck als zur Beteiligung an Einrichtungen zur Besserung der Lage des Arbeiters oder seiner Familie, ist nichtig (§ 117 Abs. 2). Über das Verbot der Kreditierung von Waren haben wir schon gesprochen.

C. Sorge des Arbeitgebers für Leben, Gesundheit und Sittlichkeit des Arbeiters.

Dieser Gegenstand wird im allgemeinen durch § 618 des B.G.B. geregelt, welcher bestimmt, dass der Arbeitgeber Räume, Vorrichtungen oder Gerätschaften, die er zur Verrichtung der Arbeit zu beschaffen hat, so einrichten und unterhalten und die Arbeit so regeln muss, dass der Arbeiter gegen Gefahr für Leben und Gesundheit soweit geschützt ist, als die Natur der Arbeit es gestattet. Bei Gewährung von Wohnung in seinem Haus hat der Arbeitgeber den Wohn- und Schlafraum, die Verpflegung und die Arbeits- und Erholungszeit so einzurichten, dass auf die Gesundheit, Sittlichkeit und Religion des Arbeiters Rücksicht genommen wird.

Da der Arbeiter bei Übertretung dieser Vorschrift nur auf civilrechtlichem Wege Schadensersatz fordern kann, hat die G.O. einige öffentlichrechtliche Anordnungen geschaffen in den §§ 120 a—c, welche sich beziehen auf alle Gewerbe, auf welche die G.O. Anwendung hat (vgl. oben S. 77).

Von § 120 a Abs. 1 wird die Bestimmung des B.G.B. wiederholt, aber Abs. 2—4 fügen hinzu, dass insbesondere für genügendes Licht, ausreichenden Luftraum und Luftwechsel, Beseitigung des Staubes, der

[1]) Dessen Höhe nach § 8 des Krankenversicherungsgesetzes vom 15. Juni 1883 zu bestimmen ist.

Dünste, Gase und Abfälle Sorge getragen werden muss. Auch müssen die Arbeiter gegen gefährliche Berührungen mit Maschinen und gegen andere im Betriebe entstehende Gefahren, besonders aus Bränden, geschützt werden und müssen Vorschriften über die Ordnung des Betriebes und das Verhalten der Arbeiter, welche die Sicherheit fordern, erlassen werden.

An zweiter Stelle verpflichtet § 120b die Arbeitgeber, für die Sicherung der guten Sitten und des Anstandes zu sorgen; insbesondere muss, wenn der Betrieb es gestattet, die Trennung der Geschlechter durchgeführt werden, sofern nicht die guten Sitten und der Anstand ohnehin gesichert sind; müssen ausreichende nach Geschlechtern getrennte Ankleide- und Waschräume vorhanden sein und muss eine ausreichende Zahl den Anforderungen der Gesundheitspflege entsprechende Bedürfnisanstalten, deren Benutzung die guten Sitten nicht verletzt, eingerichtet werden.

Drittens müssen für Arbeiter unter 18 Jahren besondere, durch ihr Alter gebotene Rücksichten auf Gesundheit und Sittlichkeit genommen werden (§ 120c).

Diese allgemeinen Bestimmungen würden sicher grösstenteils erfolglos bleiben, wenn es nicht möglich wäre, dieselben in besondere umzusetzen. § 120d giebt daher den Polizeibehörden die Befugnis, für einzelne Anlagen Massnahmen zur Durchführung der genannten Bestimmungen, so weit sie nach deren Beschaffenheit ausführbar sind, anzuordnen. Sie können dabei anordnen, dass den Arbeitern besondere, im Winter geheizte Räume für ihre Mahlzeit zur Verfügung gestellt werden. Wenn es keine dringenden Gefahren betrifft, ist eine angemessene Frist zur Ausführung zu lassen. Bei bestehenden Anlagen kann nur die Beseitigung erheblicher Missstände verlangt oder Anforderungen gestellt werden, die ohne unverhältnismässige Aufwendungen durchführbar sind. Gegen die Anordnung steht dem Arbeitgeber Beschwerde zu.

Weiter kann der Bundesrat, und thut dieser es nicht, dann die Landeszentralbehörde oder die Polizei für bestimmte Arten von Anlagen Anforderungen zur Durchführung der genannten Bestimmungen erlassen, die zwei letzteren Behörden jedoch nur, nachdem ein Gutachten der Vorstände der Berufsgenossenschaften oder ihrer Sektionen eingeholt ist.

Der Bundesrat hat schon viele Bekanntmachungen zur Ausführung dieser Bestimmung erlassen, deren wir schon einige genannt haben und welche wir nicht ausführlich behandeln können. Es sind die folgenden:

In Rohzuckerfabriken und -Raffinerien (Bek. vom 24. März 1892) müssen die Räume, Treppen u. s. w. genügend erleuchtet sein, müssen Lüftungseinrichtungen getroffen und die Arbeitsräume einen genügenden Luftraum haben und im Winter geheizt sein. Auch gelten hier für Arbeiterinnen die oben genannten Bestimmungen über Räume für Mahlzeiten, Ankleide- und Waschräume und Bedürfnisanstalten.

Die Bek. vom 8. Juli 1893 über Zündholzfabriken verordnet besondere Räume für jede besondere Bearbeitung des Phosphors und einen gehörigen Luftraum, Luftwechsel, Deckung der Zündmassegefässe, besondere Kleidung der Arbeiter, Verbot der Mahlzeiten, Einrichtungen zum Waschen und Mundausspülen. Kein Arbeiter darf beschäftigt werden, wenn er keine ärztliche Bescheinigung vorbringt, dass er nicht

an Nekrose leidet und durch seine Körperbeschaffenheit ihr nicht besonders ausgesetzt ist. Ein Arzt muss die Arbeiter einmal vierteljährlich untersuchen und Erkrankungen an Nekrose müssen ihm mitgeteilt werden.

Die Bek. vom 8. Juli 1893 über die Bleifarben- und Bleizuckerfabriken, vom 2. Febr. 1897 über die Alkali-chromatfabriken und vom 11. Mai 1898 über die Fabriken von Akkumulatoren aus Blei oder Bleiverbindungen verordnen ganz ähnliche, den Umständen nach umgeänderte Massregeln.

Die Bek. vom 8. Juli 1893 über die Anfertigung von Cigarren trifft Bestimmungen über die Räume für das Abrippen des Tabaks, untersagt unter dem Strassenniveau liegende Werkstätten und die Benutzung von Wohn-, Koch- oder Vorratsräumen als Arbeits-, Lager- oder Trockenräume, regelt den Luftraum, die Fenster, den Fussboden, das Lagern von Tabak und Fabrikaten, die Lüftung und Reinigung, das Aufbewahren der Kleider und getrennte Aborte.

Die Bek. vom 31. Juli 1897 über die Buchdruckereien und Schriftgiessereien enthält eine grosse Anzahl sehr detaillierter Bestimmungen, welche selbst auf Spucknäpfe, Handtücher und Seife sich erstrecken. Bei der Herstellung der Lettern und Stereotypplatten muss jeder Arbeiter 15 cbm, bei andrer Beschäftigung 12 cbm Luftraum haben und die Höhe der Räume muss dem entsprechen. Gute Beleuchtung und Lüftung, Reinigung und Beseitigung des Staubes, das Ausblasen der Kasten mittelst eines Blasbalges im Freien werden weiter verordnet u. s. w.

Die Bek. vom 28. Januar 1899 über die Tierhaarindustrie trifft Massnahmen für die Desinfektion, regelt in Betrieben mit mehr als zehn Arbeitern die Beschaffenheit des Fussbodens, der Wände und der Decke, den Luftraum (15 cbm pro Arbeiter), die Lüftung und Reinigung, besondere Kleidung, besondere Räume für Mahlzeiten, getrennte Ankleideräume u. s. w.

Die Bek. vom April 1899 über Thomasschlackenmühlen verordnet Verhütung von Staubentwicklung und enthält die schon mehrfach genannten Bestimmungen über Mahlzeit- und Ankleideräume und Erwärmung der Räume. Gewohnheitstrinker dürfen nicht beschäftigt werden und eine ärztliche Bescheinigung ist nötig, dass der Arbeiter nicht an einer Krankheit der Atmungsorgane leidet.

Auch die Bek. vom 13. Februar 1900 über die Zinkhütten enthält ähnliche Bestimmungen über Raum, Fussboden, Reinigung, Anstrich der Wände, Trinkwasser u. s. w.

Die Landesregierungen haben meistens nur Verordnungen über die Sicherung eines gefahrlosen Betriebes beim Bauen erlassen. [1])

Schliesslich erinnern wir noch an § 139a G.O., welcher dem Bundesrat die Befugnis erteilt, die Arbeit von Arbeiterinnen und jugendlichen Arbeitern zu untersagen oder von Bedingungen abhängig zu machen. Die allgemeinen Verbote findet man in § 1; die Bedingungen der erlaubten Arbeit sind in den oben genannten Bestimmungen eingeschlossen.

[1]) Soz. Praxis VI, Sp. 202 (Sachsen), VIII, Sp. 342 (Anhalt).

D. Andere gegenseitige Verpflichtungen der Parteien.

a) Des Arbeitgebers.

Der Arbeitgeber hat den Arbeiter zur Arbeit zuzulassen. Kommt er in Verzug, so kann der Arbeiter für die nicht geleistete Arbeit die vereinbarte Vergütung ohne Verpflichtung zur Nachleistung verlangen, aber muss sich anrechnen lassen, was er durch das Unterbleiben der Arbeit erspart oder durch anderweitige Arbeit erworben oder zu erwerben böswillig unterlassen hat (§ 615 B.G.B). Man nimmt an, dass der Arbeitgeber auch den Arbeiter beschäftigen muss, aber fraglich ist es, ob der Akkordarbeiter auf solche Beschäftigung Anspruch hat, dass er einen gehörigen Durchschnittslohn verdient. Wenn man seinen Vertrag als einen Arbeitsvertrag betrachtet, ist die Frage meines Erachtens zu bejahen.[1])

Der Arbeitgeber hat den Lohn auch dann zu zahlen, wenn der Arbeiter durch einen in seiner Person liegenden Grund ohne sein Verschulden, z. B. Krankheit, Militärdienst, während einer verhältnismässig nicht erheblichen Zeit an der Arbeit verhindert wird (§ 616 B.G.B.). Die Bestimmung bildet kein zwingendes Recht und kann daher durch Vertrag aufgehoben werden. In jedem einzelnen Fall ist zu entscheiden, wie lange eine „nicht erhebliche Zeit“ dauert;[2]) wenn z. B. Krankheit ein Entlassungsgrund ist, so hat der Arbeitgeber den Lohn nicht länger, als bis er den Arbeiter entlassen kann, zu zahlen.[3])

Bei einem dauernden Dienstverhältnis, welches die Thätigkeit des Arbeiters vollständig oder hauptsächlich in Anspruch nimmt, hat der Arbeitgeber, wenn der Arbeiter in seine häusliche Gemeinschaft aufgenommen ist, ihm im Fall der Erkrankung die erforderliche Verpflegung und ärztliche Behandlung während sechs Wochen, jedoch nicht nach Beendigung des Dienstverhältnisses, zu gewähren, es sei denn, dass dafür durch Versicherung oder öffentliche Krankenpflege Vorsorge getroffen ist. Aufnahme in eine Krankenanstalt kann anstatt Verpflegung zu Hause gewährt werden. Die Kosten können auf den Lohn angerechnet werden (§ 617 B.G.B.).

Neben dieser Haftpflicht des Arbeitgebers für Krankheit steht die Haftpflicht für Unfälle. Für Arbeiter wird diese geregelt im Unfallversicherungsgesetz, das wir hier nicht zu besprechen haben. Neben diesem hat noch das Reichshaftpflichtgesetz vom 7. Juni 1891 Geltung, welches jedoch auf Arbeiter wenig Anwendung mehr findet.[4])

Die Verpflichtungen des Arbeitgebers bei der Kündigung und Entlassung behandeln wir in § 4.

Nach Beendigung des Vertrags ist dem Arbeiter auf Verlangen ein Zeugnis über die Art und Dauer der Beschäftigung auszuhändigen (§ 630 B.G.B. und 113 G.O.), selbst wenn der Arbeiter sich des Vertragsbruchs schuldig gemacht hat.[5]) Auf Verlangen des Arbeiters ist

---

[1]) Z. B. Das Gewerbegericht I, Sp. 34. — G.G. Berlin verneinend I, Sp. 33.

[2]) Das Gewerbegericht VI, Sp. 44—46.

[3]) Berlin 10. März 1900, Soz. Praxis IX, Sp. 1205, Bremen 30. Okt. 1900, das G.G. VI. Sp. 66. Soz. Praxis IX, Sp. 364.

[4]) Handw. der Staatsw., 2. Aufl., sub voce „Haftpflicht“ S. 949.

[5]) G.G. Königsberg, Das Gewerbegericht II, Sp. 65.

es auch auf seine Führung und Leistungen auszudehnen. Den Arbeitgebern ist untersagt, das Zeugnis mit Merkmalen zu versehen, die den Zweck haben, den Arbeiter in einer aus dem Wortlaut des Zeugnisses nicht einsichtlichen Weise zu kennzeichnen (§ 113 Abs. 3 G.O.). Meistens nimmt man an, dass selbst „negative“ Kennzeichen, d. h. Unterlassung eines gebräuchlichen Wortes, unerlaubt sind.[1] Es darf z. B. auch nicht erwähnt werden, dass das Zeugnis nur von einem Urteil gezwungen ausgefertigt ist.[2] Fraglich ist es, ob der Arbeiter Anrecht hat auf ein Zeugnis in bestimmter Form, wenn er ohne dies keinen neuen Vertrag abschliessen kann.[3] Auf Antrag des Arbeiters hat die Ortspolizei das Zeugnis kosten- und stempelfrei zu beglaubigen (§ 114 G.O.).

Ist der Arbeiter minderjährig, so kann der gesetzliche Vertreter das Zeugnis fordern und verlangen, dass es an ihn und nicht an den Minderjährigen selbst ausgehändigt werde. Die Gemeindebehörde kann jedoch die unmittelbare Aushändigung an den Minderjährigen gestatten (§ 113 Abs. 4 G.O.).

Eine besondere Verpflichtung Minderjährigen gegenüber enthält noch § 120 G.O. Den Arbeitern unter 18 Jahren, welche eine anerkannte Fortbildungsschule besuchen, muss die Zeit dafür gewährt werden, welche nötigenfalls von der Behörde festgesetzt werden kann. Am Sonntag darf dieser Unterricht nur stattfinden, wenn die Schüler nicht behindert werden, den Gottesdienst zu besuchen. Unterricht in weiblichen Hand- und Hausarbeiten wird auch als Fortbildungsunterricht betrachtet.

Eine Gemeinde kann für männliche Arbeiter unter 18 Jahren die Verpflichtung zum Besuch der Fortbildungsschule, soweit sie nicht landesgesetzlich besteht, begründen und zur Durchführung der Verpflichtung Bestimmungen treffen, wie zur Sicherung des regelmässigen Schulbesuchs u. a. Die Personen, welche schon eine von der höheren Behörde als ausreichend bezeichnete Innungs- oder andere Fortbildungs- oder Fachschule besuchen, sind von der Verpflichtung ausgenommen.

Die Verpflichtungen des Arbeitgebers in Bezug auf das Arbeitsbuch (siehe § 1, S. 81) sind die folgenden: Bei Annahme des Minderjährigen hat er das Buch einzufordern, er muss es verwahren, auf amtliches Verlangen vorlegen und nach rechtmässiger Lösung des Vertrags wieder aushändigen an den Vertreter, wenn dieser es verlangt, oder der Arbeiter noch nicht 16 Jahre alt ist, anderenfalls an den Arbeiter selbst. Die Gemeindebehörde kann immer die Aushändigung an den Arbeiter oder einen nicht zur Vertretung berechtigten Angehörigen erlauben (§ 107 G.O.).

Bei dem Eintritt des Arbeiters in das Arbeitsverhältnis hat der Arbeitgeber die Zeit des Eintritts und die Art der Beschäftigung, am Ende des Arbeitsverhältnisses die Zeit des Austritts und bei Änderung der Beschäftigung die Art der letzten Beschäftigung einzutragen. Die Eintragungen sind mit Tinte zu bewirken und zu unterzeichnen; sie dürfen kein dem Arbeiter günstiges oder nachteiliges Merkmal enthalten, noch ein Urteil über die Leistung oder sonstige

---

[1] G.G. und Landger. Berlin, Praxis IX, Sp. 380—382, anders Kammerger. 8, Praxis IX, Sp. 1085.

[2] Landger. Berlin I, G.G. II, Sp. 64.

[3] Bejahend G.G. Dresden, G.G. III, Sp. 52.

nicht vorgesehene Vermerke (§ 111). Ist das Buch durch ihn unbrauchbar geworden oder verloren gegangen oder vernichtet, so trägt er die Kosten eines neuen. Übertretung all dieser Bestimmungen macht den Arbeitgeber schadensersatzpflichtig, wenn ein Anspruch innerhalb vier Wochen nach seiner Entstehung geltend gemacht wird (§ 112 Abs. 2).

Die Verpflichtungen dem Lehrling gegenüber behandeln wir im § 5.

b) Des Arbeiters.

Der Arbeiter hat die versprochene Arbeit zu leisten und zwar im Zweifel in eigener Person; im Zweifel ist auch der Anspruch auf die Dienste nicht übertragbar (§§ 611 und 613 B.G.B.).

Dem § 121 der G.O. zufolge sind Gesellen und Gehilfen, dem § 134 Abs. 1 zufolge die Fabrikarbeiter verpflichtet, den Anordnungen des Arbeitgebers über die Arbeit und die häuslichen Einrichtungen Folge zu leisten. Hierzu kann man auch die Befolgung von Anordnungen zur Sicherung eines gefahrlosen Betriebes, der Gesundheit und Sittlichkeit rechnen.

Zu häuslichen Arbeiten sind die Arbeiter nicht gehalten.

Sie müssen sich dem Gesetze nicht widerstreitende Anrechnungen und Lohneinbehaltungen gefallen lassen.

Die Verpflichtungen der Arbeiter bei Kündigung und Austritt und die der Lehrlinge besprechen wir in den §§ 4 und 5.

§ 4. Dauer und Ende des Vertrags.

Dauer und Ende des Vertrags werden im B.G.B. und in der G.O. geregelt und hierbei hat sich jener auf S. 76 erwähnte Streit erhoben.

Das B.G.B. unterscheidet einen Vertrag von bestimmter und unbestimmter Dauer. Ist der Vertrag ersterer Art für die Lebenszeit oder für länger als fünf Jahre eingegangen, so kann derselbe von dem Arbeiter nach Ablauf von fünf Jahren mit einer sechsmonatlichen Frist gekündigt werden (§ 624 B.G.B.). Wird der Vertrag nach dem Ablauf der Dienstzeit vom Arbeiter mit Wissen des Arbeitgebers fortgesetzt, so gilt er als auf unbestimmte Zeit verlängert, sofern nicht der andere Teil unverzüglich widerspricht (§ 625 B.G.B.).

Der Arbeitsvertrag endigt:

a) Durch den Tod des Arbeiters.

b) Durch Ablauf der Zeit, für die er eingegangen ist (§ 620, Abs. 1 B.G.B.).

c) Durch Kündigung. Dem B.G.B. zufolge kann der Vertrag, dessen Vergütung nach Zeitabschnitten bemessen ist, mit den mit diesen Zeitabschnitten übereinstimmenden Fristen gekündigt werden. Ist z. B. der Lohn nach Monaten bemessen, so ist die Kündigung nur für den Schluss des Monats zulässig und hat sie spätestens am 15. zu erfolgen; ist der Lohn nach längeren Zeiträumen als ein Vierteljahr bemessen, so ist doch stets mit einer Frist von sechs Wochen für den Schluss eines Kalendervierteljahres zu kündigen (§ 621). Ist die Vergütung nicht nach Zeitabschnitten bemessen, so kann jederzeit gekündigt werden, und zwar wenn die ganze oder hauptsächliche Thätig-

keit des Arbeiters in Anspruch genommen wird, mit einer Frist von zwei Wochen (§ 623).

Die G.O. regelt die Kündigung anders. Dem § 122 j°. 134 zufolge kann, wenn nichts anderes verabredet ist, jederzeit mit einer Frist von zwei Wochen gekündigt werden. Bei anderer Vereinbarung sollen die Fristen für beide Teile bei Strafe der Nichtigkeit gleich sein. Als „lex specialis" gehen diese Bestimmungen also dem B.G.B. vor und ein auf Lebenszeit abgeschlossener Vertrag kann daher auch mit vierzehntägiger Frist gekündigt werden.

Fraglich ist es, ob die Bestimmung des § 122 G.O. auch auf Akkordarbeiter und auf Heimarbeiter Anwendung findet. Kann dem Akkordarbeiter vor der Vollendung seiner Akkordarbeit gekündigt werden? Meistens wird die Frage bejaht, weil es sonst ausdrücklich von der G.O. hätte erwähnt müssen werden, und dem Arbeiter für die Zeit, während welcher er gearbeitet hat, der durchschnittliche Tageslohn zuerkannt.[1]) Vom Heimarbeiter kann man sagen, dass er selbständig ist, weil er selbst seine Arbeitsweise festsetzt und daher auch nicht als „Geselle oder Gehilfe" zu betrachten ist;[2]) dies ist jedoch nicht immer der Fall.[3])

Die Bestimmung ist streng aufzufassen: Eine Verabredung, dass der Arbeiter nur gegen den Abend eines Tages, der Arbeitgeber jedoch zu jeder Stunde kündigen darf, ist also gesetzwidrig.[4]) Was geschehen soll, wenn Parteien gesetzwidrig ungleiche Fristen verabredet haben, ob diese ungültig sind und daher die Fristen des § 122 wieder gelten oder ob, weil man ersehen kann, dass die Parteien die Frist abändern wollen, daher entweder für beide die längere oder die kürzere Frist gilt, ist von der Jurisprudenz noch nicht klar ausgemacht.[5])

Zu erwähnen ist noch, dass § 629 B.G.B. den Arbeitgeber verpflichtet, dem Arbeiter nach der Kündigung auf Verlangen eine „angemessene" Zeit zum Aufsuchen eines anderen Dienstes zu gewähren.

d) Durch Entlassung oder Austritt. Über Entlassung und Austritt enthalten B.G.B. und G.O. verschiedene Bestimmungen, und es ist fraglich, welche von beiden anzuwenden sind. Die Frage tritt umsomehr in den Vordergrund, weil das B.G.B. als vorteilhafter betrachtet wird. § 626 B.G.B. bestimmt, dass jeder Teil ohne Einhaltung einer Frist kündigen kann, wenn ein wichtiger Grund vorliegt, ohne dass jedoch gesagt wäre, welcher Grund als wichtig zu betrachten ist. § 124a G.O. zufolge ist sofortige Auflösung aus einem wichtigen Grund jedoch nur erlaubt, wenn der Vertrag auf mindestens vier Wochen oder wenn eine längere als 14tägige Kündigungsfrist vereinbart ist. Die übrigen Verträge können ohne Frist nur wegen der in §§ 123 und 124 genau bezeichneten Gründe gekündigt werden.

Die Personen, welche meinen, dass das B.G.B. gelte und die damit in Widerspruch stehenden Bestimmungen der G.O. als nicht bestehend zu betrachten sind,[6]) stützen ihre Meinung auf die Regel „lex

---

[1]) Unger, Entscheidungen des Gewerbegerichts zu Berlin, Berlin 1898, Urteil No. 11, Das Gewerbegericht I, Sp. 35, IV, Sp. 5, Soz. Praxis VIII, Sp. 1251 und IX, Sp. 669.

[2]) G.G. Karlsruhe, Das G.G. IV, Sp. 7.

[3]) S. 75 dieses Werkes und Unger l. c. Urteil No. 18.

[4]) G.G. Berlin, Das G.G. II, Sp. 15.

[5]) Das G.G. II, Sp. 15, 66, 99.

[6]) C. A. Decker, Das Gewerbegericht IV, Sp. 57, 90. — von Blum, ib., Sp. 69.

posterior derogat priori“ die anderen [1]) die ihrige auf die Regel „lex specialis derogat generali“.

Der G.O. zufolge (§ 123) können die Arbeiter sofort entlassen werden, wenn sie den Arbeitgeber durch Vorzeigung falscher oder verfälschter Arbeitsbücher oder Zeugnisse hintergangen oder das Bestehen eines anderen, sie gleichzeitig verpflichtenden Vertrags verheimlicht haben; wenn sie eines Diebstahls, einer Entwendung oder Unterschlagung, eines Betrugs oder liederlichen Lebenswandels [2]) sich schuldig machen (Verdacht des Diebstahls ist kein Grund [3])); wenn sie die Arbeit unbefugt verlassen [4]) oder beharrlich verweigern, ihren Verpflichtungen nachzukommen; wenn sie der Verwarnung ungeachtet unvorsichtig mit Feuer und Licht umgehen; sich Thätlichkeiten oder grober Beleidigungen [5]) gegen den Arbeitgeber, seine Vertreter oder Familienangehörigen schuldig machen (ausser wenn diese von den beleidigten Personen selbst verursacht sind [6])); wenn sie einer vorsätzlichen und rechtswidrigen Sachbeschädigung zum Nachteil des Arbeitgebers oder eines Mitarbeiters sich schuldig machen; wenn sie Familienangehörige oder Vertreter des Arbeitgebers oder Mitarbeiter zu gesetzeswidrigen oder unsittlichen Handlungen verführen oder zu verführen versuchen oder mit ihnen begehen. In all diesen Fällen ist die Entlassung nicht mehr zulässig, wenn die Thatsachen dem Arbeitgeber länger als eine Woche bekannt sind. Schliesslich wird noch genannt Unfähigkeit des Arbeiters zur Arbeit (es sei denn, dass er lange beim Arbeitgeber beschäftigt war und dieser ihn genau kennt [7])) und eine abschreckende Krankheit. Die Bekanntmachungen über die gesundheitsschädlichen Betriebe wie die Chromat- und Bleifabriken nennen noch als Entlassungsgrund die Verweigerung des Arbeiters, einen Respirator zu gebrauchen oder sich anderen hygienischen Massnahmen zu fügen.

Der Arbeiter kann die Arbeit ohne Aufkündigung verlassen, wenn er zur Fortsetzung der Arbeit unfähig wird; wenn der Arbeitgeber oder seine Vertreter sich Thätlichkeiten oder grober Beleidigungen gegen ihn oder seine Familienangehörigen schuldig machen (wobei jedoch das Recht des Arbeiters erlischt, wenn die Thatsache ihm länger als eine Woche bekannt ist); wenn der Arbeitgeber, seine Vertreter oder die Familienangehörigen derselben ihn oder seine Familienangehörigen zu gesetzwidrigen oder unsittlichen Handlungen verführen, zu verführen suchen oder dieselben mit ihm begehen; wenn er den Lohn nicht in der bedungenen Weise bekommt, bei Stücklohn

[1]) Schaefer, Das Gewerbegericht IV, Sp. 57. — Dr. L. Fuld, ib., Sp. 70. — Dr. Brandis, Sp. 104. — von Frankenberg, Praxis IX, Sp. 365.

[2]) Merkwürdiges Urteil (Das Gewerbegericht IV, Sp. 36): sichtbare, unsittliche Tätowirungen kein Entlassungsgrund, aber Schadensersatzanspruch des Entlassenen ausschliessend.

[3]) G.G. Berlin I; das Landger. erlaubte Entlassung, weil der Mann früher schon verurteilt war, das G.G. II, Sp. 34.

[4]) Feiern des 1. Mai ist kein Verlassen der Arbeit (Landger. Halle a. S., Das G.G. III, Sp. 45); einmal 10 Minuten zu spät kommen auch nicht, wohl wenn es beharrlich geschieht (G.G. Königsberg, l. c. II, Sp. 32). Auch Versäumnis von einigen Tagen, um Gefängnisstrafe zu verbüssen, wenn eignes Verschulden vorliegt (G.G. I, Sp. 6).

[5]) Es giebt eine grosse Jurisprudenz über die Bedeutung des Wortes „grob“.

[6]) G.G. Karlsruhe, Das Gewerbegericht II, Sp. 21.

[7]) G.G. Berlin, das G.G. III, Sp. 20. Vorübergehende Krankheit ist nicht als Unfähigkeit zu betrachten, G.G. Planen, l. c. I, Sp. 15.

nicht ausreichend beschäftigt wird oder der Arbeitgeber sich widerrechtlicher Übervorteilung schuldig macht, und schliesslich, wenn bei Fortsetzung der Arbeit sein Leben oder seine Gesundheit einer erweislichen Gefahr ausgesetzt sein würde, welche bei Eingehung des Vertrags nicht erkennbar war.

Ob bei der Entlassung oder dem Austritt eine Schadensersatzpflicht besteht, hängt von den Umständen und den allgemeinen gesetzlichen Vorschriften ab: Im allgemeinen kann man sagen, dass der Arbeitgeber, der den Arbeiter ohne gesetzlichen Grund entlässt, schadensersatzpflichtig ist und ebenso der Arbeiter, der ohne gesetzlichen Grund austritt. Nicht immer jedoch ist die Partei, welche die Entlassung oder den Austritt der anderen Partei verursacht, diesem Schadensersatz schuldig, weil die erstere oft nicht daran die Schuld trägt. Mehrfach ist entschieden, dass derjenige, welcher vorsätzlich verursacht, dass der andere Teil entlassen wird oder austreten muss, Schadensersatz schuldig ist;[1]) § 628 B.G.B. bestimmt dasselbe auch. Einige Urteile [2]) haben entschieden, dass die Ersatzpflicht aufgehoben wird, wenn der Arbeitgeber sich erbietet, den Arbeiter wieder zu beschäftigen, aber dieser darauf nicht eingehe.

Was die Höhe der Entschädigung anbelangt, so kann sie natürlich von dem Geschädigten nachgewiesen werden, wird aber den Lohn bis zu der gesetzlichen oder vereinbarten Kündigungsfrist nicht übersteigen.[3]) Die Parteien können jedoch den Nachweis eines Schadens ganz unterlassen und, wenn sie Gesellen oder Gehilfen sind, dem § 124 b G.O. zufolge, jedenfalls für den Tag des Vertragsbruchs und jeden folgenden Tag der vertragsmässigen oder gesetzlichen Arbeitszeit, höchstens für eine Woche, den Betrag des ortsüblichen Lohnes fordern. Für die Fabrikarbeiter bestimmt § 134 Abs. 2 G.O. nur, dass der Unternehmer die Verwirkung des rückständigen Lohnes auf nicht mehr als den durchschnittlichen Wochenlohn ausbedingen kann. Dass die Anrechnung des Schadensersatzes auf den Lohn beschränkt ist, haben wir schon oben S. 93 und 94 besprochen.

§ 5. Der Lehrvertrag.

Über den Lehrvertrag enthält die G.O. allgemeine Bestimmungen für alle Gewerbe und besondere für das Handwerk. Wir besprechen sie zusammen.

a) Verbot Lehrlinge zu halten.

Nicht jedermann darf Lehrlinge anleiten. Personen, welche nicht im Besitze der bürgerlichen Ehrenrechte sind, steht diese Befugnis nicht zu (§ 126), und Personen, welche sich wiederholt grober Pflichtverletzungen gegen ihre Lehrlinge schuldig gemacht haben, oder welche in sittlicher Beziehung oder wegen geistiger oder körperlicher Gebrechen zur Anleitung von Lehrlingen nicht geeignet sind, kann die Befugnis ganz oder auf Zeit durch die untere Behörde mit Rekurs auf die

[1]) Das Gewerbegericht III, Sp. 127, Unger l. c., No. 118, anders G.G. IV, Sp. 4.
[2]) Das Gewerbegericht II, Sp. 71, III, Sp. 99.
[3]) z. B. Unger l. c., No. 113.

höhere Behörde entzogen werden. Nach Ablauf eines Jahres kann die letztere die Befugnis wieder einräumen (§ 126 a).

Im Handwerksbetriebe steht die Befugnis nur denjenigen Personen zu, welche 24 Jahre alt sind und entweder die von der Handwerkskammer vorgeschriebene oder eine dreijährige Lehrzeit zurückgelegt und die Gesellenprüfung bestanden haben oder fünf Jahre hindurch als Arbeitgeber oder Werkmeister thätig gewesen sind. Die höhere Behörde kann anderen Personen auch die Befugnis verleihen, jedoch nach Anhörung der Innung, wenn eine solche besteht. Die Unterweisung in einzelnen technischen Handgriffen und Fertigkeiten fällt nicht unter diese Bestimmungen (§ 129).

Der Unternehmer in mehreren Gewerben darf in diesen allen Lehrlinge anleiten, wenn er für eines der Gewerbe nach § 129 dazu befugt ist (§ 129 a).

Die Zahl der Lehrlinge, welche ein Arbeitgeber halten darf, ist nicht absolut beschränkt; wohl ist bestimmt, dass die untere Behörde, wenn die Zahl im Missverhältnis zu Umfang oder Art des Betriebs steht und dadurch die Ausbildung der Lehrlinge gefährdet erscheint, die Entlassung eines entsprechenden Teils auferlegen und die Annahme über eine bestimmte Zahl hinaus untersagen kann. Auch kann der Bundesrat für einzelne Betriebszweige die höchste erlaubte Anzahl festsetzen, und thut er es nicht, die Landescentralbehörde (§ 128). Für das Handwerk kann selbst die Handwerkerkammer oder die Innung eine solche Vorschrift erlassen (§ 130).

b) Der Vertragsabschluss.

Binnen vier Wochen nach Beginn der Lehre ist der Vertrag schriftlich abzuschliessen. Er muss enthalten: die Bezeichnung des Gewerbes oder Gewerbezweigs, in welchem die Ausbildung erfolgen soll; die Dauer der Lehrzeit; die gegenseitigen Leistungen; und die gesetzlichen und sonstigen Voraussetzungen der einseitigen Auflösung des Vertrags.

Der Vertrag ist von dem Arbeitgeber oder seinem Vertreter, dem Lehrling und dessen Vertreter zu unterschreiben und dem letzteren ist ein Exemplar auszuhändigen. Auch der Ortspolizeibehörde ist er auf Erfordern einzureichen. Er ist kosten- und stempelfrei. Auf staatlich anerkannte Lehrwerkstätten finden die Bestimmungen keine Anwendung (§ 126 b). Gehört der Lehrherr einer Innung an, so muss er binnen 14 Tagen nach Abschluss ein Exemplar der Innung einreichen, aber die Innung kann auch bestimmen, dass der Abschluss vor ihr erfolgen soll, und in diesem Fall wird jeder der Parteien ein Exemplar ausgehändigt (§ 129 b).

c) Gegenseitige Verpflichtungen.

Der Lehrherr ist verpflichtet, den Lehrling in den in seinem Betriebe vorkommenden Arbeiten auszubilden, ihn zum Besuch der Fortbildungs- oder Fachschule anzuhalten und den Schulbesuch zu überwachen. Er muss selbst oder durch einen geeigneten, ausdrücklich dazu bestimmten Vertreter seine Ausbildung leiten, ihn zur Arbeitsamkeit und zu guten Sitten anhalten und vor Ausschweifungen bewahren, ihn gegen Misshandlungen der Arbeits- und Hausgenossen schützen und dafür sorgen, dass ihm keine über seine Kräfte gehenden Verrichtungen zugewiesen werden. Er muss dem Lehrling weiter Zeit und Gelegenheit zur Ausbildung und zum Besuch des Gottes-

dienstes geben. Zu häuslichen Diensten dürfen Lehrlinge, welche weder Kost noch Wohnung erhalten, nicht herangezogen werden (§ 127). Bei Beendigung des Vertrages muss der Lehrherr dem Lehrling ein Zeugnis mit Angabe des Gewerbes, in welchem er unterwiesen ist, der Dauer der Lehrzeit und seiner Kenntnisse und Fertigkeiten sowie über sein Betragen ausstellen, das von der Gemeindebehörde kosten- und stempelfrei zu beglaubigen ist. Bei Innungen tritt der Lehrbrief an Stelle des Zeugnisses (§ 127c).

Der Lehrling ist der väterlichen Zucht des Lehrherrn unterworfen und dem Lehrherrn und dessen Vertreter bei der Anleitung zur Folgsamkeit, Treue, Fleiss und anständigem Betragen verpflichtet; übermässige und unanständige Züchtigung sowie jede die Gesundheit des Lehrlings gefährdende Behandlung ist verboten (§ 127a).

d) Dauer und Ende des Vertrags.

Nur für das Handwerk ist etwas über die Dauer der Lehrzeit bestimmt: In der Regel soll sie drei Jahre dauern und darf den Zeitraum von vier Jahren nicht übersteigen. Die Handwerkskammer kann mit Genehmigung der höheren Behörde und nach Anhörung der Innung die Dauer für einzelne Gewerbe oder Gewerbezweige festsetzen. Sie kann auch Lehrlingen eine kürzere Lehrzeit gestatten (§ 130a).

Nach Ablauf der Lehrzeit ist den Lehrlingen im Handwerk Gelegenheit zu geben, sich der Gesellenprüfung zu unterziehen, welche weitläufig geregelt ist (§§ 131—132a), aber hier nicht besprochen werden soll, weil sie u. E. weder zum Arbeiterschutz noch zum Vertrag gehört.

Mit Ausnahme des Ablaufs der Lehrzeit endigt der Lehrvertrag erstens während der ersten vier Wochen nach dem Beginn (Probezeit) durch einseitigen Rücktritt. Die Parteien können eine längere Probezeit vereinbaren, jedoch nicht länger als drei Monate (§ 127b Abs. 1).

Zweitens kann der Lehrherr den Lehrling nach Ablauf der Probezeit sofort entlassen aus denselben Gründen wie der Arbeitgeber beim Arbeitsvertrag den Arbeiter (s. oben S. 101) und ausserdem, wenn er wiederholt nicht folgsam, treu oder fleissig ist oder den Besuch der Fortbildungs- oder Fachschule vernachlässigt. Wegen Unfähigkeit kann er jedoch dann nicht mehr entlassen werden.[1]) — Der Lehrling kann sofort austreten, wenn er zur Fortsetzung unfähig wird; der Lehrherr oder sein Vertreter ihn zu gesetzwidrigen oder unsittlichen Handlungen verleitet, zu verleiten versucht oder dieselben mit ihm begeht; er selbst bei Fortsetzung einer nicht zuvor erkennbaren Gefahr ausgesetzt sein würde; und schliesslich der Lehrherr seine Pflichten gegen ihn vernachlässigt, das Recht der Zucht missbraucht oder zur Erfüllung seiner Verpflichtungen unfähig wird.

Verlässt der Lehrling widerrechtlich und ohne Zustimmung des Lehrherrn die Lehre, so kann letzterer den Anspruch auf Rückkehr nur geltend machen, wenn der Vertrag schriftlich abgeschlossen war, und kann die Polizei in diesem Fall auf seinen Antrag den Lehrling anhalten, in der Lehre zu bleiben, so lange der Vertrag durch gerichtliches Urteil nicht aufgelöst ist. Weigert sich der Lehrling zurückzukehren, so kann die Polizei ihn entweder zwangsweise zurück-

[1]) Landgericht Berlin I, Das Gewerbegericht III, Sp. 127.

führen oder durch Androhung von Geldstrafe bis zu 50 Mk. oder Haft bis zu fünf Tagen zur Rückkehr zwingen. Der Antrag des Lehrherrn ist jedoch nur zulässig, wenn er binnen einer Woche nach dem Austritt gestellt ist (§ 127d).

Ein Anspruch auf Entschädigung wegen gesetzwidriger Entlassung oder Austritts kann nur geltend gemacht werden, wenn der Lehrvertrag schriftlich abgeschlossen ist und bei Auflösung des Vertrags durch Tod oder während der Probezeit nur, wenn dieselbe vereinbart ist. Der Anspruch erlischt, wenn er nicht innerhalb vier Wochen nach der Auflösung des Vertrags geltend gemacht wird (§ 127f.).

Wenn der Lehrling die Lehre unbefugt verlassen hat und kein geringerer Betrag ausbedungen ist, beträgt die Entschädigung für jeden Tag nach dem Vertragsbruch, welchen die Lehrzeit noch zu dauern hat, höchstens aber für sechs Monate, die Hälfte des ortsüblichen Lohnes eines Gesellen in demselben Gewerbe. Zusammen haftbar sind der Vater, wenn er die Sorge für den Lehrling hat, sowie der Arbeitgeber, der ihn zum Verlassen der Lehre verleitet hat oder ihn in Arbeit genommen hat, obwohl er wusste, dass der Lehrling noch anderswo verpflichtet war. Erhält der frühere Lehrherr erst nach Auflösung des Vertrags Kenntnis von der Person des letzteren Arbeitgebers, so erlischt der Anspruch des ersteren vier Wochen nach erhaltener Kenntnis (§ 127g).

Drittens wird der Lehrvertrag durch den Tod des Lehrlings aufgehoben, durch den Tod des Lehrherrn jedoch nur, wenn die Aufhebung binnen vier Wochen geltend gemacht wird (§ 127b Abs. 4).

Viertens kann der Vertreter des Lehrlings oder er selbst, wenn er volljährig ist, eine schriftliche Erklärung abgeben, dass er zu einem anderen Gewerbe oder Beruf übergehen werde, in welchem Falle der Vertrag, wenn der Lehrling nicht früher entlassen wird, nach Ablauf von vier Wochen als aufgelöst gilt. Der Grund dieser Auflösung muss im Arbeitsbuch vermerkt werden. Binnen neun Monaten darf der Lehrling dann ohne Zustimmung des früheren Lehrherrn nicht mehr in demselben Gewerbe beschäftigt werden (§ 127e). Schadensersatz wird in diesem Falle nie geschuldet.[1])

Fünftens kann, wie wir oben S. 102 sagten, der Vertrag von der unteren Behörde gelöst werden, wenn die Zahl der Lehrlinge eines Lehrherrn zu gross ist.

§ 6. Entscheidung von Streitigkeiten.

Indem die Civilprozessordnung bestimmt, dass Streitigkeiten über den Arbeitsvertrag nach der Höhe des Betrags, um den es sich handelt, vor das Amts- oder das Landgericht gebracht werden müssen, hat das Gesetz vom 29. Juli 1890 „betreffend die Gewerbegerichte“, in Kraft getreten am 1. April 1891, die Möglichkeit geschaffen, Gerichte ins Leben zu rufen, welche aus Vertretern der Interessenten bestehen und mit der Rechtsprechung beauftragt sind. Sie können auch als

[1]) G.G. Hamburg, das Gewerbegericht III, Sp. 9.

Einigungsämter in Interessenstreitigkeiten auftreten und der Behörde Gutachten erstatten und Anträge stellen.

a) Einrichtung und Zusammensetzung.

Jede Gemeinde ist befugt durch Ortsstatut, welches innerhalb sechs Monaten von der höheren Behörde zu genehmigen oder abzuweisen ist, ein Gewerbegericht zu errichten. Mehrere Gemeinden können sich auch zur Errichtung eines gemeinsamen Gewerbegerichts vereinigen, wenn sie übereinstimmende Ortsstatute erlassen, und es kann auch ein Gewerbegericht für den Bezirk eines weiteren Kommunalverbandes errichtet werden. Auf Antrag der beteiligten Arbeitgeber oder Arbeiter kann die Errichtung durch Anordnung der Landescentralbehörde erfolgen, wenn die oben genannten Behörden trotz einer Aufforderung nicht zur Errichtung schreiten. Vor der Errichtung sind Arbeitgeber und Arbeiter der hauptsächlichen Gewerbezweige und Fabrikbetriebe zu hören (§ 1). Durch die eigentümliche Organisation der Bergwerke, Salinen, Aufbereitungsanstalten und unterirdischen Brüche und Gruben erfolgt für diese die Errichtung eines Gewerbegerichts immer durch die Landescentralbehörde (§ 77).

Den §§ 81a Z. 4 und 83 Z. 11 G.O. zufolge können die Innungen ein Schiedsgericht errichten mit derselben Aufgabe wie das G.G., aber nur für die Innung.

Das G.G. besteht aus einem Vorsitzenden und mindestens einem Stellvertreter desselben (wenn es aus mehreren Abteilungen oder Kammern besteht, können mehrere Stellvertreter bestellt werden) und mindestens vier Beisitzern; bei jedem G.G. wird eine Gerichtsschreiberei eingerichtet (§ 23). Mitglied kann nur sein, wer das 30. Lebensjahr vollendet hat, zum Amt eines Schöffen fähig ist, wer seit mindestens zwei Jahren im Bezirk des G.G. wohnt oder beschäftigt ist und im letzten Jahre keine Armenunterstützung aus öffentlichen Mitteln empfangen hat (§ 10). Unfähig zum Amt eines Schöffen ist, wer die Fähigkeit durch Verurteilung verloren hat; über wen das Hauptverfahren wegen Verbrechen oder Vergehen, welche die Aberkennung der Ehrenrechte zur Folge haben, eröffnet worden war; und wer in der Verfügung über das Vermögen beschränkt ist (§ 32 C.P.O.) Mitglieder einer Innung, welche ein Schiedsgericht hat, sind nicht wählbar (§ 13, Abs. 3). — Der Vorsitzende und dessen Stellvertreter dürfen weder Arbeitgeber noch Arbeiter sein und werden durch den Magistrat oder die Gemeindevertretung oder die Vertretung des Verbands und in Bergwerken durch die Landescentralbehörde auf mindestens ein Jahr gewählt (§ 11). Die Beisitzer werden zur Hälfte aus und von den Arbeitgebern, zur Hälfte aus und von den Arbeitern in unmittelbarer und geheimer Wahl auf mindestens ein und höchstens sechs Jahre gewählt (§ 12).

Als Arbeiter gelten diejenigen Gesellen, Gehilfen, Fabrikarbeiter und Lehrlinge, auf welche der VII. Titel der G.O. Anwendung findet (§ 2), also die Arbeiter in den „Gewerben" (s. über die Bedeutung dieses Wortes S. 75), aber § 76 des G.G.G. nimmt ausdrücklich Gehilfen und Lehrlinge in Apotheken und Handelsgeschäften sowie Arbeiter in Militär- oder Marine-Betriebsanlagen von dem Gesetze aus. Als Arbeiter gelten auch Betriebsbeamte, Werkmeister und höhere technische Angestellte, deren Jahresverdienst 2000 Mk. nicht übersteigt (§ 2, Abs. 2). Wähler ist nur, wer das 25. Jahr vollendet und seit mindestens einem Jahre

in dem Bezirke des G.G. Wohnung oder Beschäftigung hat. Frauen sind weder wählbar noch wahlberechtigt. Den Arbeitgebern stehen ihre Stellvertreter gleich; ob Hausgewerbetreibende als Arbeitgeber oder Arbeiter wahlberechtigt und wählbar sind, wird durch das Errichtungsstatut bestimmt.

Über die Wählerlisten und die Wahl selbst wird vom Gesetz nichts mehr bestimmt; das Errichtungsstatut kann nähere Bestimmungen darüber treffen, insbesondere festsetzen, dass bestimmte gewerbliche Gruppen je einen oder mehrere Beisitzer zu wählen haben. Das Statut schreibt bisweilen gar keine Wählerliste vor, und die Wähler müssen sich dann bei der Wahl selbst legitimieren, was die Wahl sehr erschwert.

Ein Innungsschiedsgericht muss mindestens aus einem Vorsitzenden und zwei Beisitzern bestehen (§ 91 G.O.). Wahlberechtigung und Wahlen sind übrigens auf ähnliche Weise wie bei den G.G. geregelt.

Das Amt eines Beisitzenden ist ein Ehrenamt, dessen Übernahme nur aus den Gründen verweigert werden kann, welche zur Ablehnung eines unbesoldeten Gemeindeamtes oder des Amtes eines Vormundes berechtigen. Wer das Amt sechs Jahre versehen hat, kann die Übernahme während der nächsten sechs Jahre ablehnen. Ablehnungsgründe müssen schriftlich beantragt werden, und darüber wird vom Magistrat entschieden. Die Beisitzer erhalten Vergütung für Reisekosten und Zeitversäumnis, deren Höhe durch das Statut festgesetzt wird und deren Zurückweisung unstatthaft ist (§ 18). Die Kosten der G.G. werden von der sie errichtenden Behörde getragen (§ 8).

Ein Mitglied, welches die Wählbarkeit verliert, wird des Amtes durch die höhere Behörde nach dessen Anhörung enthoben. Ein Mitglied welches seine Pflicht gröblich verletzt, kann durch das Landgericht seines Amtes entsetzt werden. Das Verfahren ist das strafrechtliche und die Klage wird von der Staatsanwaltschaft auf Antrag der höheren Behörde erhoben (§ 19).

b) Zuständigkeit.

Das G.G. ist nur zuständig in Streitigkeiten, welche in den oben genannten von ihm vertretenen Gewerben entstehen. Weder die Land- und Forstwirtschaft noch die Gesinde können sich daher auf das G.G. berufen. Dieselben Streitigkeiten über die Bedeutung des Wortes „Gewerbe“, welche wir S. 75 ff. erwähnt haben, entstehen also auch hier, und die Frage, ob jemand Handlungs- oder Gewerbegehülfe ist, tritt noch hinzu.[1]) Kellner werden dagegen wohl als Gewerbegehilfen betrachtet.[2]) Über die Hausindustrie enthält das G.G.G. eine besondere Bestimmung. Wenn den Hausgewerbetreibenden die Rohstoffe oder Halbfabrikate vom Arbeitgeber geliefert werden, ist das G.G. jedenfalls zuständig; wenn sie sich selbst dieselben beschaffen, bestimmt sich die Zuständigkeit nach dem Statut (§ 4).

Das G.G. ist ohne Rücksicht auf den Wert des Streitgegenstandes zuständig für Streitigkeiten über den Antritt, die Fortsetzung und die Auflösung des Vertrags, die Aushändigung und den Inhalt des Arbeitsbuchs oder Zeugnisses, die Leistungen und Entschädigungsansprüche, die Konventionalstrafe, die Berechnung und Anrechnung der Krankenversicherungsbeiträge und schliesslich über Ansprüche von Arbeitern

---

[1]) Unger l. c., No. 168.
[2]) Unger l. c., No. 170.

gegen einander auf Grund einer von ihnen gemeinsam unternommenen Arbeit. Nicht zuständig ist das G.G. in Streitigkeiten über eine Konventialstrafe für den Fall, dass der Arbeiter ein eigenes Geschäft errichtet oder nach Beendigung des Vertrags mit einem anderen Arbeitgeber einen Vertrag abschliesst (§ 3). Wo das G.G. zuständig ist, ist es das ordentliche Gericht nicht mehr (§ 5).

Was die örtliche Zuständigkeit des G.G. betrifft, so bezieht sie sich auf die in seinem Bezirke zu erfüllenden Verpflichtungen (§ 25).

Die sachliche Zuständigkeit kann auf bestimmte Arten von Gewerbe- oder Fabrikbetrieben, die örtliche auf bestimmte Teile des Gemeindebezirks beschränkt werden (§ 7).

c) Verfahren bei Rechtsstreitigkeiten.

Das Gesetz enthält eine Anzahl von Bestimmungen, die bezwecken, das Verfahren so schnell, so gut und so billig wie möglich zu machen. Enthält es nichts über eine Sache, so gilt die Civilprozessordnung (§ 24). Das G.G. verhandelt und entscheidet mit drei Mitgliedern einschliesslich des Vorsitzenden; das Ortsstatut kann bestimmen, dass allgemein oder für gewisse Streitigkeiten eine grössere Zahl von Beisitzern zuzuziehen ist, aber immer müssen Arbeitgeber und Arbeiter in gleicher Zahl Sitzung haben (§ 22).

Das Gericht hat sich bei der Verhandlung nicht passiv zu verhalten: Der Vorsitzende hat dahin zu wirken, dass die Parteien über alle erheblichen Thatsachen sich vollständig erklären und kann dafür jederzeit ihr persönliches Erscheinen anordnen und für den Fall des Nichterscheinens eine Geldstrafe bis zu 100 M., gegen welche Beschwerde stattfindet, androhen (§ 40). Er bestimmt selbst die Verhandlungstermine, auf welche der Gerichtsschreiber dann die Parteien ladet. Ladung durch die Partei selbst findet nicht statt; dieselbe ist ganz überflüssig, wenn der Termin in Anwesenheit der Partei verkündet wird (§ 33). Alle Zustellungen erfolgen von Amtswegen und zwar auf sehr vereinfachte Weise oder durch die Post (§§ 30 und 31). Es ist den Parteien untersagt, einen Rechtsanwalt oder andere Person, welche das Verhandeln vor Gericht geschäftsmässig betreibt, zu nehmen (§ 29). Nichtprozessfähigen Personen ohne gesetzlichen Vertreter kann auf Antrag des Vorsitzenden ein besonderer Vertreter bestellt werden, aber auf ihr Verlangen sind sie immer selbst zu hören (§ 28).

Klagen werden schriftlich eingebracht; der Vorsitzende setzt dann einen möglichst nahen Termin zur Behandlung an, aber die Klage kann auch an ordentlichen Gerichtstagen durch mündlichen Vortrag und durch Erscheinung der Parteien ohne Terminsbestimmung und Ladung angebracht werden (§§ 34 und 35). Der Vorsitzende hat, wenn beide Parteien erscheinen, ohne Beisitzer einen Sühneversuch vorzunehmen; kommt ein Vergleich zu stande, so ist derselbe zu Protokoll festzustellen (§ 54). Bleibt die Sache streitig, so kann der Vorsitzende sofort entscheiden, wenn es möglich ist und beide Parteien es beantragen. Andernfalls ist ein neuer Termin anzusetzen und findet eine Verhandlung vor dem ganzen Gewerbegericht statt. Der Sühneversuch kann jederzeit erneuert werden und der Vergleich ist wieder in das Protokoll aufzunehmen. Kommt ein Vergleich nicht zu stande, so muss die Verhandlung so bald wie möglich beendet werden (§§ 39 und 40) und gilt das oben Gesagte über die Leitung des Vor-

sitzenden. Die Verhandlung ist öffentlich, ausser wenn auch die C.P.O. die Öffentlichkeit ausschliesst (§ 136 C.P.O.). Die weiteren Bestimmungen über das Verfahren sind denjenigen der C.P.O. ähnlich.

Die Urteile sind nur für vorläufig vollstreckbar zu erklären, wenn sie über Antritt, Fortsetzung oder Anflösung des Vertrags, sowie über Arbeitsbuch oder Zeugnis entscheiden oder der Streitgegenstand 300 M. nicht übersteigt, nicht aber, wenn glaubhaft gemacht wird, dass die Vollstreckung dem Schuldner einen nicht zu ersetzenden Nachteil bringen würde; die vorläufige Vollstreckbarkeit kann auch von einer Sicherheitsleistung abhängig gemacht werden (§ 56). Wenn zu einer Handlung verurteilt worden ist, so ist der Beklagte zugleich auf Antrag des Klägers für den Fall, dass er die Handlung binnen einer zu bestimmenden Frist nicht vorgenommen hat, zur Zahlung einer Entschädigung zu verurteilen (§ 51).

Die Kosten, zu welchen die unterliegende Partei verurteilt wird, dürfen nur zu einem den Wert des Streitgegenstandes angemessenen Betrag erhoben werden, nämlich 1 Mk. bei einem Gegenstand bis 20 M. einschliesslich, 1,50 M. bei 20—50 M., 3 M. bei 50—100 M. und 3 M. mehr für jede 100 M. mehr bis zum Maximum von 30 M., bei Versäumnis die Hälfte, bei einem Vergleich nichts (§ 57). Wenn die Zuziehung eines Prozessbevollmächtigten oder Beistandes durch besondere Umstände gerechtfertigt ist, hat die unterliegende Partei auch dessen Kosten zu tragen (§ 52).

Gegen Urteile, deren Streitgegenstand mehr als 100 M. ist, steht Berufung beim Landgericht offen (§ 55).

Für die Innungsschiedsgerichte enthält § 91 b G.O. die besondere Bestimmung, dass die Urteile nur in Rechtskraft übergehen, wenn nicht binnen einem Monat nach der Behändigung eine Partei Klage bei dem ordentlichen Gericht erhebt. Sie sind in denselben Fällen wie die Urteile der G.G. vorläufig vollstreckbar mit dieser Ausnahme, dass der Streitgegenstand anstatt unter 300 M. über 100 M. betragen muss.

d) Das Verfahren bei Interessenstreitigkeiten.

Bei Streitigkeiten über die Bedingungen der Fortsetzung oder Wiederaufnahme des Arbeitsverhältnisses kann das G.G. als Einigungsamt angerufen werden (§ 61); es besteht dann immer aus dem Vorsitzenden mit zwei von diesem zugezogenen Arbeitgebern und zwei Arbeitern und kann sich mit Vertrauensmännern der Arbeitgeber und Arbeiter in gleicher Zahl ergänzen, welches geschehen muss, wenn es von den Vertretern beider Teile unter Bezeichnung der zuzuziehenden Vertrauensmänner beantragt wird (§ 63).

Das G.G. giebt nur dann der Anrufung Folge, wenn sie von beiden Teilen erfolgt und diese Vertreter zur Verhandlung stellen; die Arbeitgeber haben nur Vertreter zu stellen, wenn sie mehr als drei sind. Die Vertreter müssen 25 Jahre alt, im Besitze der bürgerlichen Ehrenrechte und nicht in der Verfügung über ihr Vermögen beschränkt sein; ihre Zahl übersteigt drei nicht, wenn nicht das Einigungsamt, das selbständig über ihre Legitimation entscheidet, mehr zulässt (§ 62). In der Praxis wartet oft das Einigungsamt nicht, bis die Parteien zu ihm kommen, vielmehr ladet der Vorsitzende sie vor sich und versucht sie zu überreden, das Amt anzurufen.

Um die in Betracht kommenden Verhältnisse festzustellen, ist das Einigungsamt befugt, Auskunftspersonen vorzuladen und zu vernehmen (§ 64). Nachdem jeder Teil über das Vorbringen des anderen Teiles

sich geäussert hat, wird ein Einigungsversuch gemacht (§ 65); kommt eine Vereinbarung zu stande, so ist der Inhalt derselben durch eine von den Mitgliedern des Einigungsamtes und den Vertretern der Parteien zu unterzeichnende Bekanntmachung zu veröffentlichen (§ 66). Kommt sie nicht zu stande, so hat das Amt einen Schiedsspruch abzugeben. Stehen bei der Abstimmung darüber alle Stimmen der Arbeitgeber, Beisitzer und Vertrauensmänner denjenigen der Arbeiter gegenüber, so kann der Vorsitzende sich seiner Stimme enthalten und feststellen, dass ein Schiedsspruch nicht zu stande gekommen ist (§ 67). Ist ein Schiedsspruch zu stande gekommen, so wird derselbe den Vertretern beider Teile mit der Aufforderung eröffnet, sich binnen einer zu bestimmenden Frist zu erklären, ob sie sich dem Schiedsspruche unterwerfen. Die Nichtabgabe der Erklärung gilt als Ablehnung der Unterwerfung unter denselben. Nach Ablauf der Frist werden Schiedsspruch und Erklärungen der Parteien bekannt gemacht (§ 68). Ist weder eine Vereinbarung noch ein Schiedsspruch zu stande gekommen so ist dies vom Vorsitzenden auch öffentlich bekannt zu machen (§ 69).

Die Innungsschiedsgerichte können nicht als Einigungsamt fungieren.

Als ein besonderes Verfahren ist noch dasjenige zu erwähnen, welches vor dem Gesetz über die G.G. allgemein, jetzt nur noch an Stellen, wo kein G.G. vorhanden ist, stattfinden kann. Bei einer Streitigkeit über Antritt, Fortsetzung und Aufhören des Vertrags und über die Krankenversicherungsbeiträge können die Parteien die vorläufige Entscheidung durch den Gemeindevorsteher nachsuchen. Es wird dann ein Termin für die Vorbringung ihrer Ausführungen und Beweismittel anberaumt, aber Vereidigungen sind nicht zulässig. Kommt ein Vergleich zu stande, so ist ein unterzeichnetes Protokoll darüber aufzunehmen. Die Entscheidung ist schriftlich abzugeben und erlangt Rechtskraft, wenn nicht eine der beiden Parteien binnen zehn Tagen Klage bei dem ordentlichen Gericht erhebt. Sie ist selbst vorläufig vollstreckbar unter denselben Bedingungen wie diejenige des G.G. Der Gemeindevorsteher kann die Wahrnehmung dieser Thätigkeit mit Genehmigung der höheren Behörde einem aus der Mitte der Gemeindeverwaltung oder Gemeindevertretung berufenen Vertreter übertragen. An dessen Stelle kann auch die Landescentralbehörde ein zur Vornahme von Sühneverhandlungen über streitige Rechtsangelegenheiten staatlich bestelltes Organ für die hier behandelte Thätigkeit beauftragen (§§ 71—75 des G.G.G.).

§ 7. Vollzug der Gesetzgebung.

a) Verpflichtungen des Arbeitgebers.

1. Verzeichnisse. Der Arbeitgeber muss eine Anzahl von Verzeichnissen führen. Erstens ein Verzeichnis, in welches für jeden einzelnen Sonn- und Festtag, an welchem dem § 105c der G.O. (vgl. S. 83) zufolge gearbeitet werden darf, die Zahl der beschäftigten Arbeiter, die Dauer ihrer Beschäftigung sowie die Art der vorgenommenen Arbeiten einzutragen sind. — Zweitens ein Verzeichnis der verhängten Geldstrafen, in welches der Name der Bestraften, der

Tag der Bestrafung, sowie der Grund und die Höhe der Strafe eingetragen werden (§ 134c Abs. 3, siehe S. 93). — Drittens hat der Arbeitgeber in Werkstätten mit Motorbetrieb und weniger als 10 Arbeitern ein Verzeichnis über die Überarbeit der Arbeiterinnen über 16 Jahre (siehe S. 87) zu führen, welches demjenigen für die Sonntagsarbeit ähnlich ist. — Schliesslich muss in einzelnen gesundheitsschädlichen Betrieben, über welche Bekanntmachungen des Bundesrats erlassen sind, ein Krankenverzeichnis geführt werden.

2. Anzeige an die Behörde. Sollen Arbeiterinnen oder jugendliche Arbeiter in Fabriken und Werkstätten mit Motorbetrieb beschäftigt werden, so hat der Arbeitgeber vor dem Beginn der Beschäftigung der Ortspolizeibehörde eine Anzeige über die Anstalt, die Wochentage der Beschäftigung, Beginn und Ende der Arbeitszeit und Pausen, sowie über die Art der Beschäftigung zu machen (§ 138). In Werkstätten mit weniger als 10 Arbeitern ist nur die Lage der Werkstatt und die Art des Betriebs anzugeben, in Handwerkswerkstätten ist die Anzeige gar nicht notwendig. — In einzelnen schädlichen Betrieben, über welche Bekanntmachungen des Bundesrats erlassen sind, ist die Errichtung einer neuen Anlage anzuzeigen, damit die Behörde durch persönliche Revision feststellen kann, ob sie den gesetzlichen Vorschriften entspricht.

3. Aushänge. In jeder Fabrik oder Werkstatt mit Motorbetrieb muss in den Räumen, wo jugendliche Arbeiter beschäftigt werden, an einer in die Augen fallenden Stelle ein Verzeichnis dieser Personen mit ihren Arbeitstagen, dem Beginn und Ende ihrer Arbeitszeit und den Pausen ausgehängt werden. Und ebenso eine Tafel in einer von der Centralstelle zu bestimmenden Fassung und in deutlicher Schrift, die einen Auszug aus den gesetzlichen Bestimmungen über die Beschäftigung von Arbeiterinnen und Jugendlichen enthält (§ 138). Der Anshang ist in Handwerks-Werkstätten nicht notwendig. — Auch müssen Auszüge aus den vom Bundesrat erlassenen Bestimmungen über Ausnahmen von der Beschäftigungszeit (S. 85—89) und über Schutzvorrichtungen (S. 94—96) in den einzelnen Betrieben ausgehängt werden.

4. Arbeitsbuch. Schon mehrfach haben wir über Arbeitsbücher oder Lohnzettel gesprochen (S. 81 und 98). Hier erwähnen wir noch, dass das Buch dem Minderjährigen von der Polizeibehörde kostenfrei ausgestellt wird auf Antrag seines Vertreters, nachdem er nachgewiesen hat, dass er zum Besuch der Volksschule nicht mehr verpflichtet ist, und glaubhaft gemacht hat, dass bisher für ihn ein Arbeitsbuch noch nicht ausgestellt war. Hat er keinen Vertreter, so kann die Gemeindebehörde die Zustimmung des Vertreters ergänzen (§ 108). Das Buch enthält Namen, Ort, Jahr und Tag der Geburt, Namen und letzten Wohnort des Vertreters, Unterschrift des Arbeiters, Siegel und Unterschrift der Behörde, welche ein Verzeichnis der von ihr ausgestellten Bücher führt (§ 110). Dem Auftrag, den § 110 dem Reichskanzler erteilt, des Inhalts, dass er die Einrichtung der Arbeitsbücher bestimmen solle, ist noch nie Folge geleistet worden. Wenn das Arbeitsbuch voll oder nicht brauchbar oder verloren oder vernichtet ist, so wird ein anderes ausgestellt und das volle durch einen amtlichen Vermerk abgeschlossen. Wenn das alte nicht brauchbar oder verloren ist, so kann für das neue eine Gebühr bis zu 50 Pfg. erhoben werden (§ 109).

5. Verhalten gegen die Aufsichtsbeamten. Der Arbeitgeber muss diesen Beamten jederzeit, auch in der Nacht, die amtlichen Revisionen gestatten und ihnen die statistischen Mitteilungen über die Verhältnisse seiner Arbeiter machen, welche vom Bundesrat oder der Centralbehörde vorgeschrieben werden (§ 139 b Abs. 4 und 5). Die unter 1. genannten Verzeichnisse müssen ihnen jederzeit zur Einsicht vorgelegt werden können.

b) Die Aufsichtsbehörden.

Die Aufsicht über die Ausführung der Bestimmungen über Sonntagsarbeit, Vorkehrungen gegen Gefahren für Leben, Gesundheit und Sittlichkeit, Arbeitsordnungen und Beschäftigungszeit ist ausschliesslich oder neben den ordentlichen Polizeibehörden besonderen von den Landesregierungen zu ernennenden Beamten zu übertragen. Sie haben alle amtlichen Befugnisse der Ortspolizeibehörden, insbesondere das Recht zur jederzeitigen Revision der Anlagen und sind zur Geheimhaltung verpflichtet. Die Ordnung des Verhältnisses zwischen den Inspektoren und der Polizei bleibt den Bundesstaaten überlassen. Die Inspektoren haben Jahresberichte zu erstatten, welche ganz oder in Auszug dem Bundesrat und dem Reichstag vorzulegen sind (§ 139 b). Es werden jährlich „amtliche Mitteilungen aus diesen Berichten“ veröffentlicht.

Gegenwärtig haben alle Staaten, auch die kleinsten, ihren Inspektor oder Inspektoren, sehr wenige aber auch weibliche. Oft wird darüber geklagt, dass sie zu viel Nebenbeschäftigungen haben, z. B. die Kesselrevisionen und anderes.[1]) Es würde uns zu weit führen, die Einrichtung der Inspektorate der einzelnen Länder zu untersuchen.

c) Strafbestimmungen.

Für das Mindestmass der Strafe, das Verhältnis der Geldstrafe zur Freiheitsstrafe und die Verjährung der schwersten Vergehen der G.O. gelten die Bestimmungen des Strafgesetzbuchs. Die übrigen Vergehen verjähren binnen drei Monaten (§ 145). Die im folgenden zu nennenden Zahlen sind Maxima.

Wer gesetzwidrig Lehrlinge anleitet, kann durch Zwangsstrafe zur Entlassung der Lehrlinge angehalten werden (§ 144 a). — Zahlung des Lohns anders als in barem Gelde, gesetzwidrige Aufrechnung, Zuwiderhandlung gegen die Vorschriften über die Beschäftigungszeit von Arbeiterinnen und jugendlichen Arbeitern, gesetzwidrige Merkmale in Arbeitsbüchern und Zeugnissen wird mit 2000 M. bestraft (der Betrag fliesst in die oben § 3 B b Z. 5 S. 91 genannte Kasse); diese Strafe wird im Unvermögensfalle in Gefängnis von 6 Monaten abgeändert (§ 146). — Zuwiderhandlungen gegen die Vorschriften über Sonntagsarbeit werden mit 600 M., im Unvermögensfalle mit Haft bestraft (§ 146 a), gegen die zum Schutz der Gesundheit, der Sittlichkeit und des Lebens erlassenen Vorschriften und Nichterlassen einer Arbeitsordnung, sowie Nichtbefolgung der Anordnungen wegen Abänderung der Arbeitsordnung oder Ersetzen derselben durch eine neue mit 300 M. oder Haft; im ersten Fall kann die Einstellung des Betriebes angeordnet werden, wenn dessen Fortsetzung erhebliche Nachteile oder Gefahren herbeiführen kann (§ 147). —

[1]) Soz. Praxis VI, Sp. 283.

Wer gesetzwidrig Lehrlinge hält, zu hohe oder nicht in der Arbeitsordnung vorgesehene Strafen verhängt oder Strafgelder gesetzwidrig verwendet, wer die zu erlassende und die erlassene Arbeitsordnung nicht der Behörde einreicht, und wer den Lohn in einer Gastwirtschaft oder Verkaufsstelle auszahlt oder nach widerrechtlicher Auflösung des Vertrags zu viel einbehält, wird mit 120 M. und bei Unvermögen mit Haft von vier Wochen bestraft (§ 148). — Wer den Vorschriften über Verzeichnisse, Anzeigen an die Behörden und Aushänge zuwiderhandelt, wird mit 30 M. oder acht Tagen, wer einen Arbeiter unter 18 Jahren ohne Arbeitsbuch annimmt, den noch nicht genannten Vorschriften über das Arbeitsbuch zuwiderhandelt, den Schulbesuch behindert, den Lehrvertrag nicht ordnungsmässig abschliesst und kein Verzeichnis der Geldstrafen führt, mit 20 M. oder drei Tagen Haft gestraft (§§ 149 und 150).

Sind polizeiliche Vorschriften von Personen übertreten worden, welche der Gewerbetreibende zur Leitung oder Beaufsichtigung bestellt hat, so trifft die Strafe diese Personen, aber der Arbeitgeber ist auch strafbar, wenn die Übertretung mit seinem Wissen begangen ist oder wenn er bei der eigenen Aufsicht oder der Auswahl des Vertreters es an der erforderlichen Sorgfalt hat fehlen lassen (§ 151).

Zweiter Abschnitt.

Betriebsbeamte, Werkmeister, Techniker.

Den Personen, welche eine höhere Bildung als die Arbeiter haben, wird in der G.O. eine besondere Abteilung gewidmet. Die Bestimmungen über die „allgemeinen Verhältnisse“ der ersten Abteilung des Titels VII über die gewerblichen Arbeiter, d. h. die Bestimmungen über die Sonntagsarbeit, über die Auszahlung des Lohnes und den Truck und über die Einrichtung der Arbeitsräume u. s. w. finden natürlich auch auf die hier genannten Personen Anwendung. Und dasselbe ist der Fall mit den von der G.O. nicht beseitigten Bestimmungen des B.G.B. Aber nicht mit den Bestimmungen über die Arbeitszeit.

Die G.O. (§ 133 a) betrachtet als Betriebsbeamten, Werkmeister und Techniker die gegen feste Bezüge beschäftigten Personen, welche nicht lediglich vorübergehend mit der Leitung oder Beaufsichtigung des Betriebes oder einer Abteilung desselben beauftragt (Betriebsbeamte, Werkmeister und ähnliche Angestellte) oder mit höheren technischen Dienstleistungen betraut sind (Maschinentechniker, Bautechniker, Chemiker, Zeichner und dergleichen). Die monatliche Zahlung wird oft als Beweis für die festen Bezüge angenommen,[1]) aber wöchentliche Zahlung ist kein Beweis des Gegenteils.[2]) Die Annahme für die Dauer einer bestimmten Unternehmung bringt vorübergehende Beschäftigung mit sich.[3])

---

[1]) G.G. Berlin, Soz. Praxis IX, Sp. 285.
[2]) Unger o. c., No. 140.
[3]) Das Gewerbegericht III, Sp. 116.

Die besonderen Bestimmungen der G.O. beziehen sich lediglich auf die Auflösung des Vertrags. Wenn nichts anderes verabredet ist, kann derselbe von jedem Teile mit Ablauf jedes Kalendervierteljahres mit sechswöchentlicher Frist gekündigt werden (§ 133a). Die von der Novelle vom 30. Juni 1900 hinzugefügten §§ 133aa—ac sagen, dass, wenn durch Vertrag eine kürzere oder längere Frist bedungen ist, dieselbe für beide Teile gleich sein muss und höchstens ein Monat sein darf und nur gegen den Schluss eines Kalendermonats zugelassen wird, auch wenn der Vertrag für bestimmte Zeit eingegangen ward und nach Ablauf dieser Zeit als verlängert gilt. Eine diesen Vorschriften zuwiderlaufende Verabredung ist nichtig. Diese Bestimmungen gelten aber nicht, wenn der Angestellte mehr als 5000 M. Jahresgehalt bezieht oder für eine aussereuropäische Niederlassung angenommen ist und der Arbeitgeber im Fall einer Kündigung die Kosten der Rückreise zu tragen hat. Bei einer vorübergehenden Beschäftigung, welche nicht mehr als drei Monate dauert, gelten die Bestimmungen auch nicht, doch müssen die Kündigungsfristen immer für beide Teile gleich sein.

Ohne Kündigungsfrist kann der Vertrag aufgehoben werden, wenn ein wichtiger, nach den Umständen die Aufhebung rechtfertigender Grund vorliegt (§ 133b). Die wichtigen Gründe sind hier nicht wie für die Arbeiter (vgl. S. 100/1) limitativ erwähnt, sondern § 133c sagt, dass der Arbeitgeber die Aufhebung „insbesondere“ verlangen kann, wenn er durch falsche Zeugnisse hintergangen oder über einen anderen, gleichzeitig bestehenden Vertrag in einen Irrtum versetzt worden ist; wenn der Werkmeister u. s. w. untreu ist; den Dienst unbefugt verlässt oder seinen Verpflichtungen nachzukommen beharrlich verweigert; sich Thätlichkeiten oder Ehrverletzungen zu schulden kommen lässt; sich einem unsittlichen Lebenswandel ergiebt; und schliesslich wenn er durch anhaltende Krankheit oder eine längere Freiheitsstrafe oder Abwesenheit verhindert wird, seinen Dienst zu leisten. Im letzten Fall hat er, wenn die Verhinderung unverschuldet ist, Anspruch auf den vertragsmässigen Lohn während sechs Wochen mit Abzug der von ihm aus Kranken- oder Unfallversicherung bezogenen Beträge. Man muss annehmen, dass die sechs Wochen vom Augenblick der Entlassung anfangen zu laufen, da anderenfalls die Bestimmung nichts Neues bringt, weil § 616 dasselbe Recht auch den Arbeitern gewährt (vgl. S. 97) und zweitens weil der Grund der Bestimmung ist, dass Werkmeister und dgl. Personen nicht so bald eine neue Beschäftigung finden als Arbeiter und ihnen dafür Zeit gegeben werden muss.[1]) Andere Gründe der Entlassung (wie z. B. Untauglichkeit [2])) sind also nicht ausgeschlossen.

Der Werkmeister kann „insbesondere“ die Auflösung ohne Kündigung verlangen, wenn der Arbeitgeber oder dessen Vertreter sich Thätlichkeiten oder Ehrverletzungen gegen ihn schuldig macht; die vertragsmässigen Leistungen nicht gewährt; und wenn bei Fortsetzung sein Leben oder Gesundheit einer erweislichen, bei Eingehung des Vertrags nicht erkennbaren Gefahr ausgesetzt sein würde (§ 133d).

---

[1]) Unger o. c., No. 141; Red. Soz. Praxis IX, Sp. 1205 gegen das Urteil G.G. Berlin dort aufgenommen.
[2]) Soz. Praxis IX, Sp. 669.

Bei rechtswidriger Auflösung des Vertrags kann der andere Teil für den Tag des Vertragsbruchs und jeden folgenden Tag, höchstens aber für eine Woche, den ortsüblichen Tageslohn ohne Nachweis eines Schadens fordern (vgl. oben S. 102), und auch hier besteht die Schadensersatzpflicht bei Verleitung zur Verlassung des Dienstes (§ 133e).

Schliesslich ist noch zu erwähnen, dass das Einführungsgesetz des Handelsgesetzbuchs eine Bestimmung hinzugefügt hat (§ 133f), der zufolge eine Vereinbarung zwischen Parteien, durch die der Werkmeister nach Beendigung des Vertrags in seiner gewerblichen Thätigkeit beschränkt wird, für diesen nur insoweit verbindlich ist, als die Beschränkung nach Zeit, Ort und Gegenstand nicht die Grenze einer unbilligen Erschwerung des Fortkommens überschreitet. Die Vereinbarung ist nichtig, wenn der Angestellte beim Abschluss minderjährig ist.

Dritter Abschnitt.

Handelsangestellte.

Bestimmungen über Handelsangestellte findet man im B.G.B., im H.G.B. und in der G.O. Wie verhalten sie sich unter einander? Dem allgemeinen Prinzip des Handelsrechts zufolge gilt es überall und immer vor dem bürgerlichen Recht und findet das letztere nur bei Ermangelung des ersteren Anwendung. Und daher hat man die Bestimmungen der G.O. wieder als Sonderrecht dem H.G.B. gegenüber zu betrachten. Praktisch macht dies nur in einem Fall Schwierigkeiten: § 63 H.G.B. und § 616 B.G.B., worüber wir unten sprechen werden.

Welche Personen sind mit den Worten „Handlungsgehilfen und Handlungslehrlinge", die ebensowohl im H.G.B. als in § 154 der G.O. gebraucht werden, gemeint? § 59 H.G.B. spricht von den Personen, welche „in einem Handelsgewerbe zur Leistung kaufmännischer Dienste" angestellt sind, § 154a G.O. spricht von „Handelsgeschäften". Ausgeschlossen sind also Kontorbeamte von Gesellschaften und Vereinen, welche keinen Handel treiben, Schreiber von Notaren, Anwälten u. dgl. Sind aber die Arbeiter im Handel eingeschlossen? § 105b Abs. 2 G.O. spricht ausdrücklich von „Gehülfen, Lehrlingen und Arbeitern", aber man darf daraus nicht schliessen, dass das H.G.B. die Lastträger, Laufburschen, Lagerknechte u. dgl., welche doch auch kaufmännische Dienste leisten, hat ausschliessen wollen. Die Frage wird also hier nicht gelöst.[1])

§ 1. Verbot, einen Vertrag einzugehen.

Nur für einen Fall wird ein solches Verbot ausgesprochen. § 42b Abs. 5 G.O. bestimmt, dass K i n d e r u n t e r 14 J a h r e n an öffent-

[1]) Vgl. Wolfgang Heine in Braun's Archiv XI S. 290 ff.

lichen Orten oder ohne vorgängige Bestellung von Haus zu Haus Gegenstände nicht feil bieten dürfen. Nur wo das Feilbieten herkömmlich ist, darf die Polizeibehörde es während höchstens vier Wochen im Jahre gestatten.

Auch kann minderjährigen Frauen in dem Wandergewerbeschein die Beschränkung auferlegt werden, dass sie das Feilbieten nur auf öffentlichen Wegen und nicht von Haus zu Haus betreiben dürfen und kann die Ortspolizeibehörde Kindern unter 14 Jahren verbieten, selbstgewonnene oder rohe Erzeugnisse der Land- und Forstwirtschaft, des Garten- und Obstbaues, der Geflügel- und Bienenzucht, der Jagd und Fischerei und Gegenstände des Wochenmarktverkehrs überhaupt, und minderjährigen Frauen, die genannten Gegenstände von Haus zu Haus feilzubieten.

§ 2. Eingehung des Vertrags.

Das H.G.B. enthält keine besonderen Bestimmungen über die Eingehung des Vertrags und die im § 2 des ersten Abschnitts (S. 79 und 81) erwähnten allgemeinen Bestimmungen finden also auch hier Anwendung.

Die Novelle zur G.O. vom 30. Juni 1900 hat den offenen Verkaufsstellen, in welchen in der Regel mindestens zwanzig Gehilfen und Lehrlinge beschäftigt werden, die Verpflichtung aufgelegt, eine Arbeitsordnung zu erlassen. Alle Bestimmungen der G.O. über die Fabrikordnung finden hier entsprechende Anwendung; nur müssen die Bestimmungen über die Auflösung des Vertrags mit der unten zu behandelnden des H.G.B. in Einklang gebracht werden. Wir verweisen also hier auf S. 79 bis 81 zurück.

§ 3. Inhalt des Vertrags.

A. Arbeitszeit.

a) Beschäftigungszeit am Tage. § 62 H.G.B. verpflichtet den Prinzipal, die Arbeitszeit so zu regeln, dass der Gehilfe, soweit die Natur des Betriebs es gestattet, gegen eine Gefährdung seiner Gesundheit geschützt ist. Ob er die gesetzlichen Massregeln getroffen hat, entscheidet natürlich der Richter, und der Gehilfe kann bei gesetzwidrigem Verhalten des Prinzipals nur civilrechtlichen Schadensersatz fordern.

Aber die Novelle zur G.O. vom 30. Juni 1900 enthält besondere Bestimmungen über öffentliche Verkaufsstellen. In diesen Anstalten und den dazu gehörenden Kontoren und Lagerräumen ist, soweit sie zwei oder mehr Gehilfen und Lehrlinge beschäftigen und auch wenn sie in einer Gemeinde mit mehr als 20000 Einwohnern liegen und weniger als zwei Personen beschäftigen, den Gehilfen, Lehrlingen und Arbeitern, also ohne Unterschied des Geschlechts und des Alters, nach Beendigung der täglichen Arbeitszeit eine zehnstündige, anderenfalls eine elfstündige Ruhe zu gewähren.

Auch muss eine „angemessene“ Mittagspause gewährt werden, welche für die Personen, die ihre Hauptmahlzeit ausserhalb der Verkaufsstelle einnehmen, 1½ Stunden betragen muss (§ 139 c).

Diese Bestimmungen finden keine Anwendung auf Arbeiten zur Verhütung des Verderbens von Waren; für die gesetzliche Inventur; Neueinrichtungen und Umzüge und ausserdem an jährlich höchstens 30 von der Polizei allgemein oder für einzelne Geschäfte zu bestimmenden Tagen (§ 139 d).

Die Geschäfte müssen von 9 Uhr abends bis 5 Uhr morgens geschlossen sein (beim Ladenschluss anwesende Kunden dürfen noch bedient werden). ausser nach unvorhergesehenen Notfällen; an 40 von der Polizei zu bestimmenden Tagen bis 10 Uhr, und schliesslich in städtischen Gemeinden mit weniger als 2000 Einwohnern und ländlichen, wenn das Geschäft sich vornehmlich auf einzelne Tage oder einzelne Stunden des Tages beschränkt, nach Bestimmung der höheren Behörde. Wenn diese Anstalten geschlossen sind, ist das Feilbieten von Waren an öffentlichen Orten verboten, nur kann die Polizeibehörde Ausnahmen zulassen (§ 139 e).

Auf Antrag von mindestens zwei Dritteln der beteiligten Geschäftsinhaber kann für eine Gemeinde durch Anordnung der höheren Behörde nach Anhörung der Gemeindebehörden für alle oder einzelne Geschäftszweige der Ladenschluss zwischen 8 und 9 Uhr abends und 5 und 7 Uhr morgens verordnet werden, und wenn ein Drittel es beantragt, hat die höhere Behörde die beteiligten Geschäftsinhaber zur Äusserung über die Frage aufzufordern und muss der Schluss verordnet werden, wenn zwei Drittel sich dafür aussprechen. Auch in dieser Zeit ist dann das Feilbieten verboten (§ 139 f).

Schliesslich sei noch erwähnt, dass § 60 b G.O. bestimmt, dass Minderjährigen im Wandergewerbeschein verboten werden kann, nach Sonnenuntergang das Gewerbe zu betreiben.

b) Sonntagsarbeit. Gehilfen, Lehrlinge und Arbeiter in allen Handelsgeschäften und Konsumvereinen mit Ausnahme der Apotheken dürfen am ersten Weihnachts-, Oster- und Pfingsttage überhaupt nicht, an übrigen Sonn- und Festtagen nicht länger als fünf Stunden beschäftigt werden. Die Gemeinde kann diese Beschäftigung für alle oder einzelne Geschäftszweige einschränken oder ganz untersagen.[1]) Die letzten vier Wochen vor Weihnachten und an einzelnen Sonn- oder Festtagen, an welchen örtliche Verhältnisse einen erweiterten Geschäftsverkehr erfordern, kann die Polizei eine Beschäftigung bis zu zehn Stunden gestatten. Die Stunden, während welcher die Arbeit erlaubt ist, werden von der Polizei, jedoch wenn sie von der Gemeinde beschränkt sind, von dieser festgestellt und dürfen für verschiedene Geschäftszweige verschieden sein (§ 105 b, Abs. 2 und 3).

In soweit die oben S. 83 bis 85 genannten Ausnahmen für die Sonntagsarbeit in Fabriken und Werkstätten hier Anwendung finden können, kommen sie auch hier in Betracht. Die Ausnahmen beschränken sich also auf die Arbeit in Notfällen, zur Verhütung des Verderbens, auf die Inventur und die von der höheren Behörde zugelassenen Ausnahmen. Erwähnt sei noch, dass § 41 a G.O. den Schluss

[1]) Der Soz. Praxis VI, Sp. 432 zufolge hatte nur eine Gemeinde (Fürth) dem Grosshandel die Sonntagsarbeit ganz verboten.

der offenen Verkaufsstellen während der Dauer der Ruhezeit des Personals anordnet.

Auch der Gewerbebetrieb im Umherziehen und das Feilbieten auf öffentlichen Wegen und von Haus zu Haus im stehenden Gewerbe ist an Sonn- und Festtagen verboten, aber die untere Behörde kann Ausnahmen erlauben und der Bundesrat die Bedingungen dieser Ausnahmen feststellen (§ 55a G.O.).

B. Der Lohn.

Das H.G.B. (§ 59) bestimmt, dass der Lohn, soweit keine besonderen Vereinbarungen getroffen sind, dem Ortsgebrauch entsprechen muss, § 64, dass die Zahlung dem Gehilfen am Schlusse jeden Monats zukommt. Ist eine Provision für vom Gehilfen abgeschlossene Geschäfte vereinbart, so finden die Bestimmungen für Handlungsagenten Anwendung (§ 65). Ist die Höhe der Provision nicht bestimmt, so gilt die ortsübliche; die Abrechnung geschieht, vorbehaltlich anderer Vereinbarung, am Schlusse des Jahres; hierbei kann der Agent Mitteilung eines Auszuges aus den Büchern verlangen. Ist die Ausführung des Geschäfts durch die Schuld des Geschäftsherrn unterblieben, ohne dass hierfür wichtige Gründe in der Person, mit welcher es abgeschlossen ist, vorliegen, so muss die Provision doch gezahlt werden (§ 88 und 91).

Wo eine Arbeitsordnung erlassen wird, sind auch die schon früher erwähnten Bestimmungen über die Strafen anwendbar.

Andere Bestimmungen über den Lohn giebt es nicht. Diejenigen der G.O. finden auf Handelsgeschäfte keine Anwendung.

C. Sorge für Leben, Gesundheit und Sittlichkeit.

Der Geschäftsherr muss die Geschäftsräume und die Vorrichtungen und Gerätschaften so einrichten und unterhalten, und den Betrieb so regeln, dass die Gehilfen, soweit der Betrieb es gestattet, gegen eine Gefährdung ihrer Gesundheit geschützt sind und die Aufrechterhaltung der guten Sitten und des Anstands gesichert ist. Ist der Gehilfe in die häusliche Gemeinschaft aufgenommen, so müssen Wohn- und Schlafraum, Verpflegung, Arbeits- und Erholungszeit mit Rücksicht auf die Gesundheit, Sittlichkeit und Religion eingerichtet werden (§ 62).

Diese civilrechtlichen Bestimmungen sind von der Novelle vom 30. Juni 1900 in öffentlich-rechtliche verwandelt worden, welche ganz den für Fabriken geltenden, oben S. 94 und 95 genannten Bestimmungen ähnlich sind und durch welche die Polizeibehörde für einzelne und der Bundesrat für Zweige von Geschäften Massnahmen verordnen kann. Wir weisen daher auf jene Bestimmungen zurück. Es ist jetzt also die Möglichkeit geschaffen, die Herstellung von Sitzgelegenheiten in Läden anzuordnen.

D. Andere Verpflichtungen.

a) Auf den Verzug des Geschäftsherrn findet auch hier § 615 B.G.B. Anwendung (vgl. oben S. 97). Wenn der Gehilfe durch unverschuldetes Unglück an der Leistung verhindert wird, so behält er

sechs Wochen lang seinen Anspruch auf den Lohn und braucht sich das ihm aus Kranken- oder Unfallversicherung Zukommende **nicht** abrechnen zu lassen; eine Vereinbarung, welche dieser Vorschrift zuwiderläuft, ist nichtig (§ 63). Es fragt sich hier, ob diese Bestimmung den § 616 B.G.B. ausser Kraft setzt, welcher nicht vom „Unglück“, sondern von einem „in der Person liegenden Grund“, also auch wenn dieser nicht als Unglück zu betrachten ist, z. B. Militärdienst, spricht. Wenn man wieder die Regel der „lex specialis“ anwenden will, so wird § 616 als ausser Geltung gesetzt betrachtet werden müssen.[1] Wenn der Geschäftsherr den Vertrag auflöst, läuft der Lohn noch sechs Wochen lang (§ 72 Abs. 2).

Nach Beendigung des Vertrags kann der Gehilfe ein schriftliches Zeugnis über Art und Dauer der Beschäftigung fordern, welches auf sein Verlangen auch auf Führung und Leistungen auszudehnen ist. Die Polizei hat es auf Antrag kosten- und stempelfrei zu beglaubigen (§ 73).

b) Der **Gehilfe** ist gehalten, wenn keine besondere Vereinbarung über Art und Umfang seiner Leistung getroffen ist, die dem Ortsgebrauch entsprechenden und bei Ermangelung dieses die den Umständen nach angemessenen Leistungen zu verrichten (§ 59). Dieselben sind also nicht auf den Handel im engsten Sinn zu beschränken, vielmehr gehört z. B. auch das Abstauben der Behälter, das Auspacken der Waren u. dgl. dazu.[2]

Ohne Einwilligung des Prinzipals darf der Gehilfe weder ein Handelsgewerbe betreiben noch im Handelszweige des Prinzipals für eigene oder fremde Rechnung Geschäfte machen; die Einwilligung gilt als erteilt, wenn bei seiner Anstellung dem Prinzipal bekannt ist, dass er das Gewerbe betreibt, und derselbe es ihm nicht untersagt (§ 60). Verletzt der Gehilfe die Verpflichtung, so kann der Prinzipal entweder Schadenersatz fordern oder die vom Gehilfen gemachten Geschäfte als für seine Rechnung eingegangen gelten lassen und das von ihm dabei Verdiente fordern. Diese Ansprüche verjähren in drei Monaten von dem Zeitpunkt, in welchem der Prinzipal Kenntnis von dem Geschäft bekam, und ohne Rücksicht darauf in fünf Jahren (§ 61).

Eine ähnliche Verpflichtung hat der Gehilfe nach Beendigung des Vertrags, hauptsächlich zwecks Wahrung von Geschäftsgeheimnissen. Wenn der Gehilfe durch eine Vereinbarung mit dem Prinzipal in seiner gewerblichen Thätigkeit beschränkt wird, ist dieselbe nur insoweit verbindlich, als die Beschränkung nach Zeit, Ort und Gegenstand nicht die Grenzen einer unbilligen Erschwerung des Fortkommens überschreitet (§ 74, Abs. 1). Dem Richter bleibt also überlassen, zu entscheiden, ob dies der Fall ist, und wenn er dahin entscheidet, dass eine unbillige Erschwerung vorliegt, so ist nicht die ganze Vereinbarung nichtig, wie man früher annahm,[3] sondern sie wird abgeschwächt, bis die Erschwerung nicht mehr zu gross ist. Daher bestimmt § 74 Abs. 2, dass die Beschränkung auf nicht mehr als drei Jahre nach der Beendigung des Vertrags erstreckt werden darf. Die Vereinbarung ist nichtig, wenn der Gehilfe beim Abschluss

---

[1] Bejahend **Frankenberg**, Soz. Praxis IX, Sp. 364, verneinend **Fuld**, eod., Sp. 425.

[2] **Wolfgang Heine** in Braun's Archiv XI, S. 289.

[3] Vgl. **Heine** l. c., S. 313 ff.

minderjährig war (§ 74 Abs. 3). Sie wird aufgehoben, wenn der Prinzipal durch sein Verhalten dem Gehilfen rechtmässigen Grund giebt, den Vertrag aufzulösen, und wenn der Prinzipal ihm kündigt; nicht aber, wenn die Kündigung aus einem vom Gehilfen verschuldeten Grund stattfindet und wenn er während der Beschränkung seinen Gehalt weiter erhält. Wenn für Übertretung der Vereinbarung eine Strafe vereinbart ist, kann der Prinzipal nie mehr als die Strafe fordern. Vereinbarungen welche diesen Vorschriften zuwiderlaufen, sind nichtig (§ 75).

§ 4. Dauer und Ende des Vertrags.

Für die Dauer des Vertrags gelten die oben S. 99 erwähnten Bestimmungen des B.G.B.

Beschränken wir uns für die Beendigung auf Kündigung und sofortige Auflösung, so ist zu erwähnen, dass der Vertrag, der für eine unbestimmte Zeit eingegangen ist, mit einer sechswöchentlichen Frist für den Schluss jedes Kalendervierteljahres gekündigt werden kann (§ 66). Ist eine andere Frist vereinbart, so muss sie für beide Teile gleich sein und darf nicht weniger als einen Monat betragen mit denselben Bedingungen, die wir Seite 114 für Werkmeister erwähnt haben (§ 67). Diese letzten Bestimmungen gelten jedoch nicht für Personen mit einem Gehalt von mehr als 5000 M. oder für eine aussereuropäische Niederlassung, wenn der Prinzipal bei Kündigung die Kosten der Rückreise zu zahlen hat; auch nicht für vorübergehende Aushilfe während weniger als drei Monate, in welchem Falle jedoch die Kündigungsfristen wohl für beide Parteien gleich sein müssen (§§ 68 und 69).

Der Vertrag kann, wenn ein wichtiger Grund vorliegt, von beiden Seiten sofort gelöst werden, und wer durch sein Verhalten dem anderen Teil einen Grund dazu giebt, ist schadensersatzpflichtig (§ 70).

Die Gründe werden wieder nicht limitativ erwähnt, sondern „sofern nicht besondere Umstände eine andere Beurteilung rechtfertigen", ist für den Prinzipal als Grund der sofortigen Auflösung „namentlich anzusehen": wenn der Gehilfe untreu ist oder ohne Einwilligung des Prinzipals selbst Geschäfte macht; wenn er seinen Dienst während einer „den Umständen nach erheblichen" Zeit unbefugt verlässt oder beharrlich sich weigert, seinen Verpflichtungen nachzukommen; wenn er durch anhaltende Krankheit, längere Freiheitsstrafe oder Abwesenheit oder Militärdienst von mehr als acht Wochen verhindert wird, seine Pflichten zu erfüllen; und wenn er sich Thätlichkeiten oder erhebliche Ehrverletzungen gegen den Prinzipal oder dessen Vertreter zu schulden kommen lässt (§ 72).

Der Gehilfe kann u. a. austreten, wenn er unfähig wird; der Prinzipal den Gehalt oder den Unterhalt nicht gewährt; der Prinzipal nicht für Leben, Gesundheit und Sittlichkeit sorgt und sich Thätlichkeiten, erhebliche Ehrverletzuugen oder unsittliche Zumutungen gegen ihn zu schulden kommen lässt oder es verweigert, ihn gegen solche Handlungen von anderen Angestellten oder von Familienangehörigen zu schützen (§ 71).

§ 5. Der Lehrvertrag.

Von den Bestimmungen über den Lehrvertrag in der G.O. ist nur eine auf Handelsgeschäfte für anwendbar erklärt; es ist § 128 über die Beschränkung der Zahl der Lehrlinge in einem Gewerbe (vgl. oben S. 103). Es ist dies geschehen durch die Novelle vom 30. Juni 1900 (§ 1391). Im übrigen findet man die Bestimmungen im H.G.B.

Personen, welche nicht im Besitze der bürgerlichen Ehrenrechte sind, dürfen keine Lehrlinge halten und nicht mit ihrer Anleitung beauftragt werden; die Polizei kann die Entlassung der diesem Verbot zuwider beschäftigten Lehrlinge erzwingen (§ 81).

Was die Verpflichtungen des Lehrherrn betrifft, so finden die oben erwähnten Bestimmungen über die Sorge für Leben, Gesundheit und Sittlichkeit (S. 95 und 103) auch hier Anwendung. Der Lehrherr ist ausserdem verpflichtet, dafür zu sorgen, dass der Lehrling in den im Geschäft vorkommenden Arbeiten in zweckmässiger Reihenfolge und Ausdehnung von ihm selbst oder einem geeigneten, ausdrücklich dazu bestimmten Vertreter unterwiesen wird. Er darf ihm die Zeit dafür nicht entziehen und muss ihm Gelegenheit gewähren, den Gottesdienst zu besuchen. Er hat ihn zur Arbeitsamkeit und guten Sitten anzuhalten. Die Bestimmung des § 120 G.O. (vgl. oben S. 98) über den Fortbildungsunterricht findet auch hier Anwendung (§ 76). Dass der Lehrling der väterlichen Zucht des Lehrherrn unterworfen sein soll, wird nicht bestimmt.

Über die Verpflichtungen des Lehrlings wird bestimmt, dass auch für ihn die Bedingungen über die Betreibung eines anderen Geschäfts während und nach dem Vertrag gelten (siehe oben S. 119).

Die Dauer der Lehrzeit bestimmt sich bei Ermangelung einer Vereinbarung nach den örtlichen Verordnungen oder dem Ortsgebrauch. Der erste Monat ist, wenn keine längere vereinbart ist, als Probezeit zu betrachten, während welcher der Vertrag jederzeit sofort aufgelöst werden kann (§ 77 Abs. 1 und 2).

Nach der Probezeit gelten die Bestimmungen, welche über die Auflösung des Vertrags der Gehilfen erlassen sind. Nur ist es insbesondere als ein wichtiger Grund der sofortigen Auflösung anzusehen, wenn der Lehrherr seine Verpflichtungen in einer die Gesundheit, Sittlichkeit oder Ausbildung des Lehrlings gefährdenden Weise vernachlässigt. Im Falle des Todes des Lehrherrn kann der Vertrag ohne Frist innerhalb eines Monats gekündigt werden (§ 77 Abs. 3). Wird von dem Vertreter des Lehrlings eine schriftliche Erklärung abgegeben, dass der Lehrling zu einem anderen Gewerbe oder Beruf übergehen werde, so endigt, wenn er nicht früher entlassen wird, der Vertrag nach Ablauf eines Monats. Im übrigen gelten die oben (S. 105) schon für Fabriklehrlinge erwähnten Bestimmungen (§ 78).

Ansprüche wegen unbefugten Austritts kann der Lehrherr nur geltend machen, wenn der Vertrag schriftlich abgeschlossen ist (§ 79). So können die Lehrherrn mündlich hohe Strafe für den Fall des Austritts vereinbaren, welche die Eltern, um einen Prozess zu verhüten, gern bezahlen.[1])

---

[1]) Wolfgang Heine l. c., S. 317.

§ 6. Vollzug der Bestimmungen.

Wenn für Handlungsgehilfen Bestimmungen erlassen sind, welche den für Industriearbeiter erlassenen ähnlich sind, wie über die Arbeitsordnung und die Sonntagsarbeit, so liegen dem Geschäftsherrn dieselben Verpflichtungen über Verzeichnisse u. s. w. ob, wie wir sie oben S. 110 und 111 für die Industrie erwähnt haben.

Weiter trifft der Novelle vom 30. Juni 1900 zufolge den Geschäftsherrn bei Vernachlässigung der Sorge für Gesundheit und Sittlichkeit dieselbe Strafe, wie Gewerbetreibende (oben S. 112). Und schliesslich verhängt § 82 eine Strafe von höchstens 150 M. gegen den Lehrherrn, welcher dem Gesetz zuwider Lehrlinge hält, ausbildet oder ausbilden lässt und ihnen gegenüber seine Pflichten in einer deren Gesundheit, Sittlichkeit oder Ausbildung gefährdenden Weise verletzt.

Die Aufsicht über die Ausführung und Befolgung der Bestimmungen ist hier nicht besonderen Inspektoren übertragen.

Frankreich.

Übersicht über die gesetzlichen Bestimmungen.

I. Allgemeines.

1. Code civil Art. 1710, 1779.

II. Industrie-Arbeiter.

Verbot, einen Vertrag einzugehen.

2. Gesetz vom 2. Nov. 1892. — **3.** Dekret v. 13. Mai 1893, abgeändert durch **4.** Dekret v. 3. Mai 1900. — **5.** Arrêté v. 31. Juli 1894.

Entstehung des Vertrags.

6. Code civil Art. 1109 ff., 217, 219. — **7.** Ges. v. 2. Juli 1890.

Arbeitszeit.

8. Dekret v. 9. Sept. 1848. Régl. v. 17. Mai 1851, 31. Jan. 1866, 16. Febr. 1889 und **9.** v. 10. Dez. 1899. — **10.** Ges. v. 30. März 1900. — No. **2.** — **11.** Dekr. v. 15. Juli 1893. — **12.** Dekr. v. 26. Juli 1895. — **13.** Dekr. v. 29. Juli 1897. — **14.** Dekr. v. 24. Febr. 1898. — **15.** Dekr. v. 3. Mai 1893.

Lohn.

16. Code civil Art. 27, 389. — **17.** Ges. v. 7. März 1850 und 21. Juli 1856. — **18.** Code civil Art. 570, Code de commerce Art. 549, Ges. v. 4. März 1889. — **19.** Art. 1689 bis 1691 C.C. — **20.** Ges. v. 12. Jan. 1895. Dekr. v. 8. Febr. 1895. — **21.** Dekr. v. 2. und 21.—24. März 1848.

Sorge für Leben und Gesundheit.

No. **2** und **3.** — **22.** Ges. v. 21. Juni 1893, Dekr. v. 10. März 1894 und 29. Juni 1895. — **23.** Ges. v. 21. April 1810 und Dekr. v. 3. Jan. 1813.

Andere Verpflichtungen der Parteien.

No. **6.** — **24.** Ges. v. 9. April 1898. — **25.** Dekr. v. 2. Mai 1899. — **26.** Dekr. v. 25. Febr., 28. Febr., 5., 29. und 30. März und 5. Mai 1899. — **27.** Code civil Art. 1382—1384.

Dauer und Ende des Vertrags.

28. § 15 des Ges. v. 22 Germ. an XI. — **29.** C.C. Art. 1780 und Ges. v. 27. Mai 1890. — **30.** C.C. Art. 1134 Abs. 2 und 1184.

Lehrlingsvertrag.

31. Ges. v. 22. Febr. 1851.

Nachweis und Entscheidung von Streitigkeiten.

32. Code civil Art. 1341. — **33.** Ges. v. 18. März 1806 und Dekret v. 11. Juni 1809. Ges. v. 1. Juni 1853, abgeändert 24. Mai 1864, 7. Febr. 1880, 23. Febr. 1881, 24. Nov. 1883 und 11. Dez. 1884. — **34.** Ges. v. 27. Dez. 1892. — **35.** Dekret v. 17. Sept. 1900, abgeändert 2. Jan. 1901.

Inspektion.

36. Dekret v. 13. Dez. 1892. — **37.** Ges. v. 8. Juli 1890.

Wandergewerbe.

38. Ges. v. 7. Dez. 1874, abgeändert 19. April 1898.

Ladenpersonal.

39. Ges. v. 29. Dez. 1900.

Quellen.

Allgemeine: ***Cornil,*** *Du louage de service, Paris 1895.* — ***Hubert Valleroux,*** *Le contrat de Travail, Paris 1895.* — ***André et Guibourg,*** *Le code ouvrier, Paris 1898.*

No. 2, 7, 8, 17, 23, 27, 28, 29, 30, 33, 34, 37 und 38: ***Cohendy,*** *Recueil de lois industrielles, Paris 1893.* — No. 2, 3, 5, 8, 11, 12, 15, 22, 31, 36 und 38: ***Duprat et Saillard,*** *Code annoté de la régl. du travail dans l'industrie, Paris-Nancy 1897.* — No. 2: *Braun's Archiv VI S. 116 ff. (deutscher Text).* — *Bulletins de l'Office du Travail:* No. 13: *1897 S. 798,* No. 14: *1898 S. 305,* No. 25 und 26: *1899 S. 460, 266, 270, 274, 275, 368, 369, 460.* No. 4: *1900 S. 506.* No. 9: *1900 S. 48.* No. 10: *1900 S. 385.* No. 35: *1900 S. 931 und 1901 S. 50.* No. 39: *1901 S. 49.* — No. 20: ***André et Guibourg,*** *op. cit. II S. 143—188.* — No. 24: ***Zacher,*** *Die Arbeiterversicherung im Auslande Heft IV.* — No. 28: ***Bodeux,*** *Etudes sur le contrat de travail, Louvain 1896 S. 71.* — No. 29: *Braun's Archiv V S. 347 ff. (deutscher Text).* — No. 33: ***H. P. van Heukelom,*** *op. cit. S. 22—46.* — No. 34: *Braun's Archiv V S. 188 ff. und Soziale Praxis VIII sp. 437.* — No. 21: *Musée social VIe Année S. 47.*

Die civilrechtliche Regelung des Arbeitsvertrags findet man im Code Civil. Art. 1708 unterscheidet zwei Arten von „louage", den „louage des choses" und „celui d'ouvrage". Art. 1710 bestimmt den letzteren als den Vertrag „par lequel l'une des parties s'engage à faire quelque chose pour l'autre, moyennant un prix convenu entre elles". Art. 1779 unterscheidet dann wieder drei Arten von „louages d'ouvrage": „le louage des gens de travail qui s'engagent au service de quelqu'un"; „celui des voituriers, tant par terre que par eau, qui se chargent du transport des personnes ou des marchandises"; und „celui des entrepreneurs d'ouvrages par suite de devis ou marchés."

Die Abteilung, welche die erste dieser drei Arten behandelt, trägt jedoch nicht den Titel „louage des gens de travail", sondern „louage des domestiques et des ouvriers". Es fragt sich somit, durch welche Bestimmungen der Vertrag der „gens de travail", welche keine Dienstboten oder Arbeiter sind, geregelt wird. Vordem ward allgemein [1]) angenommen, dass der Vertrag, materielle Arbeit zu verrichten, einen „louage d'ouvrage", derjenige, intellektuelle Arbeit zu verrichten, einen „Auftrag" bildete. In der letzten Zeit jedoch nimmt man [2]) an, dass man vom Auftrag nur sprechen kann, wenn im Namen des Arbeit-

[1]) U. a. Troplong, No. 787—812. — Marcadé VI, S. 518. — Pothier Mandat, No. 26.

[2]) Vgl. André et Guibourg, Le code ouvrier, Paris 1898, S. 4.

gebers gehandelt wird. Die Jurisprudenz bringt daher fast allgemein [1]) alle Arbeitsverträge (z. B. selbst eines Eisenbahndirektors) unter die Abteilung über den „louage des domestiques et des ouvriers", indem die Litteratur auch wohl auf Personen, welche Arbeit höherer Art verrichten, nur die allgemeinen Bestimmungen über die Verträge anwendete. [2])

Eine andere Frage muss noch erörtert werden: Findet die genannte Bestimmung auch auf Arbeiter, welche gegen Stücklohn arbeiten, Anwendung? Die allgemeine Meinung in Frankreich ist, dass sie einen Werkvertrag abschliessen. Man leitet es selbst aus Art. 1791 ab, welcher lautet: „S'il s'agit d'un ouvrage à plusieurs pièces ou à la mesure la vérification peut s'en faire par parties" u. s. w.[3]) Die Jurisprudenz ist selbst soweit gegangen, dass sie auch den Vertrag einer Person, welcher eine bestimmte, nach Stunden zu bezahlende Aufgabe aufgetragen war, einen Werkvertrag nannten.[4]) M. E. gilt hier dasselbe, was oben (S. 74) schon beigebracht ist, und zwar, dass Art. 1791 nur den Fall betrifft, in welchem ein bestimmter Auftrag gegeben ist und nicht, wie bei Stücklohn der Fall ist, ein fortdauerndes Verhältnis, in dessen Verlauf jedesmal eine neue Aufgabe gegeben wird, vereinbart ist.

Erster Abschnitt.

Arbeiter.

§ 1. Verbot, einen Vertrag abzuschliessen oder bestimmte Arbeit zu verrichten.

Die Verbotsbestimmungen findet man alle im Gesetz vom 2. November 1892.

a) Kinder unter 12 Jahren dürfen in den Anstalten, auf welche das Gesetz Anwendung findet, nicht beschäftigt werden. Es sind dies die „usines, manufactures, mines, minières et carrières, chantiers, ateliers et leurs dépendances, de quelque nature que ce soit, publics ou privés, laïques ou religieux," einschliesslich Fachunterrichts- und Wohlthätigkeitsanstalten (die letzten aber mit einer Ausnahme, über welche unten mehr). Nur für „ateliers de famille", d. h. Werkstätten, wo nur Familienangehörige unter der Gewalt des Vaters, der Mutter oder des Vormundes arbeiten, wird eine Ausnahme gemacht. Der Verkehr ist also ausgeschlossen.[5])

---

[1]) Viele Urteile erwähnt von Dr. Drucker, Rechtsgeleerd Magazijn 1897, S. 86 und 114.

[2]) Michel Bodeux, Etudes sur le contrat de travail, Louvain 1896, S. 22. — Jocelyn Ferrand, De la résiliation du louage de services à durée indéterminée, Paris 1897, S. 15 und 16.

[3]) Troplong, Contrat de louage, No. 960. — Dalloz, Repertoire V°. Louage d'ouvrage et d'industrie, No. 85, 86. — Michel Bodeux o. c., S. 32 und 36.

[4]) Bodeux o. c., S. 33. Dieser nennt Trib. de Douai 16. Nov. 1865. — Dalloz, Répertoire V°. Ouvriers, No. 24 Note 6.

[5]) Ministerielle Circulaire vom 27. Nov. 1797. Bulletin de l'Off. du Travail 1898, S. 43.

b) Kinder von 12 bis 13 Jahren dürfen in den genannten Anstalten nur beschäftigt werden, wenn sie ein Zeugnis über genossenen Schulbesuch und ein Zeugnis eines approbierten Arztes über ihre körperliche Fähigkeit besitzen. Die Eltern können gegen die Entscheidung des Arztes Beschwerde erheben. Das Zeugnis wird kostenfrei abgegeben. Die Arbeitsinspektoren können Kinder unter 16 Jahren, welche schon zur Arbeit zugelassen sind, immer ärztlich untersuchen lassen und die Arbeit verbieten, wenn dieselbe sich als zu schwer erweist (Art. 2 Abs. 2—5).

c) Arbeiterinnen dürfen nicht unter Tage beschäftigt werden (Art. 9 Abs. 1).

d) Ein „règlement d'administration publique" muss die Verrichtungen anweisen, welche wegen ihrer Gefahr, Schwere oder Gefahr für die Sittlichkeit von Frauen (Grossjährigen), Mädchen (Arbeiterinnen über 18 Jahre) und Kindern (Arbeitern von 12 bis 18 Jahren) nicht ausgeübt werden dürfen (Art. 12). Das Dekret vom 13. Mai 1893, abgeändert 3. Mai 1900, führt diese Bestimmung aus. Es besteht aus zwei Teilen, von denen der eine besondere Verbotsbestimmungen und der andere drei Tabellen (A, B und C) enthält: Tabelle A nennt die Betriebe, in welchen weder Frauen, noch Mädchen, noch Kinder, Tabelle B diejenigen, in welcher keine Kinder, wohl aber Frauen und Mädchen beschäftigt werden dürfen, Tabelle C die Betriebe, in welchen nur bestimmte nicht gefährliche oder gesundheitsschädliche Arbeiten verrichtet werden dürfen.

Die drei geschützten Gruppen dürfen keine im Gange befindliche Maschine schmieren, reinigen, untersuchen oder wiederherstellen (§ 1). Arbeiter unter 18 Jahren dürfen keine Maschine durch das Treten von Pedalen treiben oder horizontale Räder drehen. Arbeiter unter 16 Jahren keinen Handwebstuhl mit Pedalen treiben, noch mit Kreis- und Bandsägen, mit Messern und anderen schneidenden Gegenständen arbeiten (§ 3—6), noch einen Dampfhammer treiben (§ 8) oder auf schwebenden Gerüsten zur Reinigung oder Reparation von Häusern arbeiten (§ 10). Mädchen unter 16 Jahren dürfen nicht an der Trittnähmaschine arbeiten (§ 12). Knaben unter 14 Jahren dürfen weder in noch ausser der Fabrik oder Werkstätte eine Last tragen, welche schwerer ist als 10 kg, Knaben von 14 bis 18 Jahren keine über 15 kg, Mädchen unter 16 Jahren über 5 kg und von 16 bis 18 Jahren über 10 kg (§ 11); auch dürfen sie keine Last stossen oder ziehen, welche ein vom Minister zu bestimmendes Gewicht übersteigt. Ein arrêté vom 31. Juli 1894 bestimmt, dass ein Wagen auf Schienen für Knaben unter 14 Jahren nicht mehr als 300 kg, für Knaben von 14 bis 18 Jahren 500 kg, für Mädchen unter 16 Jahren 160 kg, von 16 bis 18 Jahren 300 kg, und dass ein Schiebkarren für Knaben von 14 bis 18 Jahren 40 kg, ein Handkarren 130 kg, ein Wagen mit drei oder vier Rädern für die vier Gruppen resp. höchstens 35, 60, 35 und 50 kg wiegen darf.

Weder Frauen noch Mädchen noch Knaben dürfen zur Anfertigung von Druckarbeiten, Zeichnungen, Kupferstichen u. s. w., auf deren Verkauf oder Auslegung eine Strafverfolgung wegen Unsittlichkeit steht, beschäftigt werden und Kinder unter 16 Jahren und minderjährige Mädchen nicht, wenn diese Sachen, ohne eben unter das Strafgesetzbuch zu fallen, doch ihre Sittlichkeit gefährden (§ 13).

Weiter ist noch ein einzelner Betrieb abgesondert erwähnt: die Glashütten. Hier dürfen Kinder unter 13 Jahren nicht die Glasmasse schöpfen und nicht blasen; in Fabriken von Flaschen und Fensterscheiben dürfen auch die Knaben von 13 bis 16 Jahren nicht blasen und in keiner Fabrik dürfen sie mehr als 1 kg auf einmal schöpfen (§ 7).

Die Tabelle A (Verbot für alle geschützten Personen) enthält eine grosse Liste von Betrieben mit Angabe des Grundes, warum die Arbeit in diesen untersagt ist; wir können nicht alle erwähnen, aber nennen als Grund des Verbots: verpestende Dünste, wie bei der Anfertigung von „acide fluorhydrique", Nitrobenzin, Methylnitraten, preussischem Rot; Gefahr für Vergiftung, wie bei der Anfertigung von Arsenik, preussischem Blau; schädliche Ausdünstung (émanations nuisibles), bisweilen mit Hinzufügung von besonderen Krankheiten, welche daraus folgen können; Gefahr für Ansteckung, wie bei der Anfertigung von Salicylsäure, Bleiweiss, Phosphor, Chlor, Schinden von Tieren, Folieren eines Spiegels u. s. w. und schliesslich Entwicklung von Staub (poussières dangereuses), wie bei der Reinigung von Spitzen durch Bleiweiss, Lumpensortieren, Polieren von Metallen und Glas u. s. w.

Tabelle B (Verbot für Personen unter 18 Jahren) enthält nur wenig Betriebe: Wegen der Vorsicht und Aufmerksamkeit, welcher die Arbeit bedarf, dürfen sie nicht bei der Anfertigung von Pulver, Amorcen, Feuerwerk, Kardusen, Celluloid- und Salpetererzeugnissen, Dynamit, Lunten; wegen Gefahr des Beissens in „infirmeries de chiens" und wegen schädlicher Ausdünstungen beim Gewinnen der Seide von Seidenraupen beschäftigt werden.

Tabelle C nennt erstens die Betriebe, in welchen Kinder unter 16 Jahren nicht beschäftigt werden dürfen; es sind: Schlachthäuser, Magazine von Zündhölzern und anderen Beleuchtungsstoffen, Destillation und Anfertigung von Petroleum und Teer, Anfertigung von und Arbeit mit Firniss und Anfertigung von Collodium. Sie dürfen weiter wegen der Dünste keine Konservenbleche soldieren, Zinn bronzen, in Giessereien den Kehricht entfernen und Tabaksortieren.

Personen unter 18 Jahren dürfen keine Zündhölzerpâte anfertigen und die Stöckchen nicht eintünchen, nicht mit Zinkweiss und mit Firniss arbeiten, Töpferware stampfen, Lumpen in Papierfabriken bearbeiten, Flecke von Häuten und Stoffen entfernen; sie dürfen gar nicht beschäftigt werden in Räumen, wo Steine gesägt, poliert, gerieben oder gewonnen, Alabaster gemahlen wird, in Kalk-, Gips- und Mörtelöfen, in der Töpferei, Porzellanfabriken, Anfertigung von Knöpfen, Filzhüten, Horn, Bein, Perlmutter, Wollkämmerei, Teppichklopfen, Korkfabriken, Werg- und Bürstenmachen, Häutebereiten.

Frauen, Mädchen und Kinder dürfen in einer Anzahl von Betrieben keine Arbeit verrichten, wenn dieselbe schädliche Dünste oder Gase verursacht, wie u. a. die Bearbeitung von Lumpen mit Säuren, Vergolden, Versilbern, Anfertigung von Seife durch Schwefelcarbonat, Emaillieren, Metallverzinnen, Waschleder machen, Stoffe färben u. s. w. In anderen Betrieben dürfen sie in Räumen, wenn in denselben schädliche Dünste oder Gase entstehen, gar nicht beschäftigt werden, wie in Chlor- und Schwefelsäurebleichereien, Anfertigung von Gummiwaren, von Soda, Senfpflaster, Kristall- und Spiegelfabriken, wo Gifte gebraucht werden, bei der Reinigung von Blasen, der Anfertigung von Saiten, u. s. w.

§ 2. Die Entstehung des Vertrags.

a) Grossjährige Männer und unverheiratete Arbeiterinnen können unbeschränkt einen Arbeitsvertrag eingehen, vorbehaltlich der Widerruflichkeit in gewissen Fällen von Irrtum, Betrug oder Gewalt, in welchen auch andere Verträge widerrufen werden können (Art. 1109 ff. C.C.). Das Gesetz vom 2. Juli 1890, welches die Arbeitsbücher aufhob, bestimmt, dass der Vertrag in jeder Form, welche den Parteien wünschenswert erscheint, abgeschlossen werden kann und dass der schriftliche Vertrag stempel- und steuerfrei ist (Art. 2).

Bestimmungen über „règlements d'atelier" (Arbeitsordnungen) bestehen nicht (wiederholte Versuche haben noch keinen Erfolg gehabt) und es besteht daher die Streitfrage, unter welchen Bedingungen dieselben rechtsverbindlich sind. Die Jurisprudenz nimmt an, dass sie verbindlich sind, obgleich sie nur von einer Partei einseitig erlassen sind, weil angenommen wird, dass der Arbeiter durch den Eintritt in den Betrieb sich den Bestimmungen der Arbeitsordnung unterwerfe.[1]) Auch ist entschieden worden, dass der Arbeiter nur dann gebunden ist, wenn die Arbeitsordnung stets seiner Kenntnisnahme zugänglich ist.[2])

b) Die verheiratete Frau darf nicht „donner, aliéner, hypothéquer, acquérir à titre gratuit ou onéreux" ohne Mitwirkung des Ehegatten (Art. 217 C.C.). Natürlich wirkt er bei der Eingehung eines Arbeitsvertrags fast nie mit und man nimmt meistens an, dass er stillschweigend seine Zustimmung gegeben hat und daher der Vertrag nicht widerrufen werden kann.[3]) Es fragt sich aber, was geschieht, wenn der Gatte seine Zustimmung verweigert. Art. 219 sagt, dass die Frau vom Gericht ermächtigt werden kann „à passer un acte", aber mehrere Gerichte haben angenommen, dass die Eingehung eines Vertrags eine so persönliche Handlung ist, dass sie nicht unter Art. 219 fällt. Andere gestatten wiederum solche Ermächtigung. Die Frage ist besonders beim Bühnenvertrag entstanden.[4])

c) Minderjährige sind vertragsunfähig, d. h. der von ihnen abgeschlossene Vertrag kann von ihnen widerrufen werden, sagen Art. 1124 und 1125 C.C.; nirgends aber findet man eine Bestimmung, unter welchen Bedingungen der Vertrag verbindlich ist, ob z. B. der gesetzliche Vertreter mitwirken kann. Wohl ist eine Regelung gegeben für die Eingehung von Leihen oder Veräusserung durch Minderjährige oder für sie (Art. 457) und einer Miete (Art. 1718), aber diese Regelung kann hier keine Anwendung finden. Einzelne Autoren und Urteile nehmen wohl eine stillschweigende Ermächtigung des Vertreters an,[5]) aber eine solche ist nicht im Gesetz begründet.

---

[1]) Cornil, De Louage de services, Paris 1894, S. 155 und die dort erwähnten drei Urteile des Cassationshofs und Litteratur. — Hubert Valleroux op. cit., S. 372 ff.

[2]) U. a. Trib. Comm. de Nantes 9 Févr. 1889 bei André et Guibourg o. c., S. 11.

[3]) Cornil o. c., S. 35 und die dort erwähnte Litteratur und Jurisprudenz.

[4]) Hubert-Valleroux, op. cit., S. 103. — Cornil, o. c., S. 36 und dort erwähnte Jurisprudenz.

[5]) Cornil o. c., S. 33 und 34 und dort erwähnte Litteratur und Jurisprudenz. Hubert-Valleroux o. c., S. 95 ff.

§ 3. Der Inhalt des Vertrags.

A. Die Beschäftigungszeit.

a) Erwachsener Männer (über 18 Jahre).

Frankreich ist eins der wenigen Länder, wo die Beschäftigungszeit Erwachsener beschränkt ist. Das Gesetz (oder Dekret mit Gesetzeskraft) vom 9. September 1848, welches in den letzten Jahren wieder in den Vordergrund gerückt ist und vom Gesetz vom 30. März 1900 in einigen Beziehungen abgeändert ist, bezieht sich auf „manufactures et usines“ (Art. 1). Ein ministerielles Rundschreiben vom 25. November 1885[1]) sagt, dass diese Worte aus dem Kinderarbeitgesetz von 1841 zu erklären sind; es sind dann die Anstalten, welche durch mechanische Kraft getrieben werden oder ein ununterbrochenes Feuer unterhalten, und Fabriken, wo mehr als zwanzig Arbeiter, „réunis en atelier“ beschäftigt werden. Es sind also nur Werkstätten mit weniger als 21 Arbeitern ausgeschlossen.

In den genannten Anstalten also dürfen erwachsene Arbeiter nicht länger als zwölf Stunden „de travail effectif“, d. h. ausschliesslich der Pausen, beschäftigt werden, und der Novelle von 1900 zufolge in Räumen, wo zugleich Arbeiterinnen und jugendliche Arbeiter beschäftigt werden, nur 11 Stunden während der ersten zwei Jahre nach dem Erlass des Gesetzes, 10 $^{1}/_{2}$ Stunden in den zwei folgenden Jahren und darauf 10 Stunden. Ein „règlement d'administration publique“ darf wegen der Natur des Betriebs oder „force majeure“ Ausnahmen erlauben. Die Dekrete vom 17. Mai 1851, 31. Jan. 1866, 3. April 1889 und 10. Dez. 1899 enthalten diese Ausnahmen.

Das erste Dekret nennt eine Anzahl von Verrichtungen, auf welche das Gesetz keine Anwendung findet: Es sind die Arbeit an Öfen, die zum Auffrischen, Auswischen und Erproben von Farben dienen; die Arbeit von Heizern, Maschinenführern und Nachtwächtern; das Krimpfreimachen; Leimtrocknen; das Heizen in Seifenfabriken; Getreidemahlen, die Arbeit in Druckereien, das Schmelzen, Reinigen, Verzinnen, Galvanisieren von Metallen. Weiter die Reinigung von Maschinen nach Schluss der Arbeitszeit und Arbeiten infolge eines Defekts an einer Maschine, Dampfkessel, einem Ofen oder dem Gebäude selbst und im Fall der „force majeure“. Das Dekret erlaubt eine Überstunde in Färbereien, Bleichereien und Zitzfabriken für das Waschen und Trocknen der Stoffe, zwei Überstunden in Zuckerfabriken, Zuckerraffinerien und Fabriken von chemischen Stoffen, zwei Überstunden an 120 Tagen des Jahres nach Wahl des Arbeitgebers für das Färben, Bedrucken und Appretieren von Stoffen. Im Jahre 1900 ist bestimmt, dass er zuvor dem Inspektor die Tage, an welchen er Überstunden machen lässt, mitteilen muss.

Das Dekret von 1866 erlaubt eine Überstunde zwischen 1. Mai und 1. September in Seidewebereien. Das Dekret von 1889, abgeändert 1900, erklärt das Gesetz für nicht anwendbar auf Fabriken von Kriegsmaterial und bei anderer Arbeit im Interesse der nationalen Ver-

[1]) Cohendy, Recueil de lois industrielles, Paris 1893, S. 237.

teidigung, wenn die Regierung ausdrücklich die Notwendigkeit der Ausnahme erklärt hat.

Über die Sonntagsarbeit bestehen keine Vorschriften; das Gesetz vom 18. Nov. 1814 ist von dem Gesetz vom 12. Juli 1880 aufgehoben und ein neues Gesetz ist nicht erlassen.

b) Von Frauen (über 18 Jahre).

Nicht für alle Frauen bestehen dieselben Bestimmungen, denn für Grossjährige bestehen einzelne Abweichungen; wenn wir nichts hinzufügen, so finden die erwähnten Bestimmungen auf alle Anwendung.

Das Gesetz vom 2. Nov. 1892, abgeändert durch das Gesetz vom 30. März 1900, beschränkt die tägliche Beschäftigungszeit in den schon oben S. 127 genannten Betrieben auf elf Stunden in den ersten zwei Jahren nach Erlass des Gesetzes, 10 ½ in den folgenden zwei Jahren und darauf zehn Stunden, alles ausschliesslich der Pausen. Diese Stunden dürfen nicht zwischen 9 Uhr abends und 5 Uhr morgens fallen, es sei denn, dass in zwei Schichten von nicht mehr als neun Stunden gearbeitet wird, in welchem Fall die Arbeit zwischen 10 und 4 Uhr unerlaubt ist, das letztere seit dem Gesetz von 1900 jedoch nur noch während zweier Jahre ausser in unter Tage betriebenen Bergwerken (Art. 3 und 4).

Von dieser allgemeinen Regel sind einige Ausnahmen gestattet: Erstens dürfen Frauen in den durch ein „règlement d'administration publique“ angezeigten Betrieben unter den dabei gestellten Bedingungen an höchstens sechzig Tagen des Jahres bis 11 Uhr abends beschäftigt werden, jedoch nicht mehr als zwölf Stunden pro Tag. Die Betriebe werden im Dekret vom 15. Juli 1893, abgeändert 26. Juli 1895 und ergänzt am 29. Juli 1897 [1]) angezeigt. Ursprünglich wurde für jeden Betrieb die Periode, während welcher die Überstunden erlaubt waren, angegeben, aber aus praktischen Gründen ist diese Anzeige 1895 aufgehoben. — Das Dekret nennt fast nur Saisonbetriebe: das Sticken und Passementieren, die Fabriken und Konfektion von Hüten, die Wäschekonfektion und das Pelzwerk, das Falten von Band und das Aufwickeln desselben auf Karton.

Eine zweite Ausnahme erlaubt Art. 6: In Betrieben mit ununterbrochenem Feuer dürfen grossjährige Arbeiterinnen nachts arbeiten; ein Dekret giebt an, welche Beschäftigung und wieviel Stunden dieselbe gestattet ist. Das genannte Dekret von 1893, abgeändert 24. Febr. 1898 [2]) nennt nur: das Waschen, Wägen und Sortieren von Rüben, die Hilfe bei den Krahnen, das Ausbreiten und die Destillation in Rübenzuckerfabriken; die Hilfsarbeit beim Maschinenführen, das Schneiden, Sortieren, Aufrollen und Fertigmachen des Papiers in Papierfabriken; die Bewachung der Filter, das Nähen der Leinwand, die Reinigung der Arbeitsräume und Maschinen und die Anfertigung der Tablette in Zuckerraffinerien. Die Arbeit darf nicht mehr als zehn Stunden dauern, bei Unterbrechung durch Pausen, die zusammen wenigstens zwei Stunden betragen.

Eine dritte Ausnahme bildet die Erlaubnis, Frauen fortdauernd nachts sieben Stunden zu beschäftigen (Art. 4 Abs. 5), seit dem Gesetz von 1900 jedoch nur noch während zweier Jahre

---

[1]) André et Guibourg o. c., S. 245.

[2]) Bulletin de l'Office du Travail 1898, S. 305.

ausser in unter Tage betriebenen Bergwerken. Das genannte Dekret von 1893, abgeändert 1895 und 1898[1]) lässt dieselbe für das Broschieren von Drucksachen, das Falten von Zeitungen und das Anzünden der Lampen in Bergwerken für grossjährige und für das Trocknen und Sieben von Maismehl für alle Frauen zu.

Ein Dekret kann auch bestimmten Betrieben erlauben, Arbeiterinnen zeitweilig nachts zu beschäftigen (Art. 4 Abs. 6); auch hier sind Saisonbetriebe angegeben: Konditoreien, welche frische Früchte verwenden, Konservenfabriken, Parfumfabriken und Fabriken von Einmachefässern für Fische, alles an 90 Tagen, das Schafscheren und die Anfertigung von Leim und Gelatine an 60 Tagen, die Anfertigung von Nahrungsmitteln aus frischer Butter an 30 und dringende Reparaturen an Schiffen und Maschinen an 120 Tagen. Die Arbeit darf nie mehr als 10 Stunden dauern.

Schliesslich darf der Arbeitsinspektor bei einer Betriebseinstellung wegen Unfall oder „force majeure" in einem bestimmten Betrieb für eine bestimmte Dauer das Gesetz aufheben (Art. 4 Abs. 2).

Auch über Arbeitspausen und wöchentlichen Ruhetag enthält das Gesetz Bestimmungen. Die Arbeitszeit muss von Pausen, welche zusammen wenigstens eine Stunde dauern und in welchen gar nicht gearbeitet werden darf, unterbrochen werden (Art. 3 Abs. 4); das Gesetz von 1900 bestimmt, dass dieselben (ausser in den Betrieben mit ununterbrochenem Feuer und den Bergwerken) von allen geschützten Personen zugleich gehalten werden müssen. In jeder Woche muss ein Ruhetag gewährt werden, welcher jedoch nicht auf den Sonntag zu fallen braucht. Auch Neujahr, der 14. Juli, Himmelfahrt, Mariä Himmelfahrt, Allerheiligen, Weihnachten, Oster- und Pfingstmontag müssen frei gegeben werden; selbst Reinigung und in Ordnung bringen von Arbeitsräumen ist an diesen Tagen nicht erlaubt (Art. 5).

Es giebt nur eine Ausnahme von dieser Bestimmung: In den durch ein Dekret zu nennenden Betrieben kann der Arbeitsinspektor den wöchentlichen Ruhetag aufheben (Art. 7). Das Dekret von 1893, abgeändert 1895, 1897 und 1898, nennt viele, meistens Saisonbetriebe: ausser den oben (S. 132) genannten Betrieben, in welchen bis 11 Uhr abends oder nachts gearbeitet werden darf, noch: die Schreinerarbeit, Juweliere, Plätten der Wäsche, Ziegeleien im Freien, Anfertigung von Kartons für Spielwaren, von Bonbons, Visitenkarten und Band, Seidenwebereien, Anfertigung von Grabkränzen, Seilereien, Anfertigung von Spiel- und Papierwaren und von Tapetenpapier, Buchbindereien u. s. w.

In Betrieben, wo Arbeiterinnen nachts beschäftigt werden dürfen, scheint es nicht nötig, dass diesen an den genannten Festtagen Ruhe gewährt wird.[2])

c) Jugendliche Arbeiter (von 16 bis 18 Jahren).

Für tägliche Beschäftigungszeit, Pausen und Ruhetag gelten für jugendliche Arbeiter dieselben Bestimmungen wie für Arbeiterinnen (Art. 3 in der Fassung von 1900).

Die Ausnahme für Nachtarbeit in Betrieben mit ununterbrochenem Feuer (oben an zweiter Stelle genannt) gilt hier nur für männliche Arbeiter und für diese werden ausser den für Arbeiterinnen ange-

---

[1]) Bulletin de l'Office du Travail 1898, S. 305.
[2]) Code annoté, S. 55, erste Note.

wiesenen noch die folgenden Verrichtungen angegeben: das Öffnen der Öfen aus einiger Entfernung bei der Anfertigung emaillierter Gegenstände; das Füllen der Säcke, das Ausschütten, Pressen und Tragen der leeren Säcke und Horten in Ölmühlen; die Bereitung der Unterlage, die Hilfe beim Schmelzen, Reinigen, Plätten, Hämmern, Drahtziehen, Bereiten der Giessformen und dergl. in Metallfabriken und schliesslich das Darreichen von Gerätschaften, das Schöpfen, die Hilfe beim Blasen und Giessen in Glashütten, wenn die Arbeit den oben in § 1 (S. 129) genannten Verbotsbestimmungen des Dekrets vom 13. Mai 1893 nicht zuwiderläuft.

Das Gesetz ermächtigt weiter wohl zu der oben genannten fortdauernden nächtlichen Beschäftigung der Jugendlichen während sieben Stunden, aber das Dekret nennt keinen einzigen Betrieb, in welchem dieselbe erlaubt ist. Auch die zeitweilige nächtliche Beschäftigung ist den jugendlichen Arbeitern erlaubt und zwar in denselben Betrieben wie den Frauen. Und schliesslich gilt die Ausnahme bei einem Unfall und „force majeure“ und die Aufhebung des wöchentlichen Ruhetags auch hier.

Für unterirdisch betriebene Bergwerke finden andere Bestimmungen Anwendung (Art. 9). Knaben unter 18 Jahren [1]) dürfen hier nur unter durch ein Dekret zu bestimmenden Bedingungen beschäftigt werden, aber in besonderen Bergwerken, welche von einem Dekret bestimmt werden und auf Grund ihrer natürlichen Lage eine Abweichung erheischen, dürfen sie zwischen 4 Uhr morgens und Mitternacht höchstens acht Stunden arbeiten und dürfen dann nur zehn Stunden in dem Bergwerk anwesend sein.

Das Dekret vom 3. Mai 1893 hat diese Bestimmung ausgeführt: Jugendliche Arbeiter dürfen nicht mehr als 10 Stunden pro Tag und 54 pro Woche in einem Bergwerk beschäftigt werden, ausschliesslich des Auf- und Absteigens, der Zeit, die notwendig ist, um unter Tag die Arbeitsstätte zu erreichen und zurückzukehren, und der Arbeitspausen, welche zusammen wenigstens eine Stunde betragen müssen. Sie dürfen jedoch nicht jede Arbeit verrichten: so dürfen sie die eigentliche Arbeit des Bergwerkers nur als Hilfsarbeiter oder Lehrling und nur fünf Stunden pro Tag verrichten; an Handventilationen dürfen sie nur während eines halben Arbeitstages und mit einer halbstündigen Pause arbeiten.

Als besondere Bergwerke, welche Abweichung erheischen, nennt das Dekret die Gewinnung von Steinkohlen aus dünnen Schichten, bei welchen in zwei Schichten gearbeitet wird, von denen die eine die Steinkohle sammelt und die andere die Felsen wegräumt und Erhöhungen macht. Die Erlaubnis wird nur auf Antrag des Bergwerksbesitzers erteilt.

d) Kinder (unter 16 Jahren).

Die Beschäftigungszeit der Kinder ist von der Novelle von 1900 von 10 Stunden auf 11 in den ersten zwei Jahren gebracht, später wird sie wie die der jugendlichen und Frauen $10^1/_2$ und 10 Stunden betragen. Die unter c) genannten Bestimmungen und Ausnahmen gelten auch für Kinder. Auch erwähnen wir noch, dass das Dekret

[1]) Das Gesetz spricht von Knaben von 13 bis 18 Jahren, das Dekret von Knaben unter 18 Jahren. Das Gesetz hat sicher die Knaben von 12 Jahren, welche ein Zeugnis besitzen, nicht ausschliessen wollen (André et Guibourg o. c., S. 211).

vom 13. Mai 1893 (oben S. 128) das Drehen von vertikalen Rädern den Kindern nur während eines halben Arbeitstages und mit einer Pause von wenigstens einer halben Stunde erlaubt.

Für Bergwerke gelten dieselben Bestimmungen wie für jugendliche Arbeiter; nur dürfen die Kinder nicht mehr als acht Stunden pro Schicht und pro Tag beschäftigt werden und nie dem Bergmann als Helfer oder Lehrling zur Seite stehen.

B. Der Lohn.

a) Höhe und Festsetzung. Den Parteien sind keine Schranken auferlegt in betreff der Art, wie sie den Lohn festsetzen wollen. Man ist einig darüber, dass auch durch Festsetzung in Naturalien der Vertrag seinen Charakter als „louage" nicht verliert.[1]) Wenn kein Lohn bestimmt ist, nimmt man an, dass der Richter ihn nach der ortsüblichen Höhe festsetzen kann.[2])

Die freie Vereinbarung über die Höhe des Lohns wird beschränkt durch die Dekrete vom 2. und 21.—24. März 1848, welche bei einer Strafe von 50 bis 100 Fr. und nach Wiederholung von 100 bis 200 Fr. „jede Ausbeutung des Arbeiters" durch einen „contrat de marchandage" untersagen. Als „contrat de marchandage" betrachtet man den Vertrag des Verdingers mit einem Arbeiter als Unterverdinger, durch welchen letzterer sich verbindlich macht, auf eigene Verantwortlichkeit ein Werk durch von ihm angenommene Arbeiter ausführen zu lassen. Man meinte früher die Dekrete untersagten jeden solchen Vertrag, aber eine Entscheidung des Cour de cassation vom 31. Jan. 1901 hat ausgemacht, dass nur die Ausbeutung der Arbeiter durch ihre Genossen untersagt wird.[3])

b) Auszahlung des Lohns. Was die Frage nach der Person, an welche die Auszahlung geschehen muss, anlangt, so sind zunächst die Verhältnisse bei verheirateten Frauen zu erwähnen. Art. 217 C.C. untersagt die Auszahlung des Lohnes ohne Einwilligung des Gatten. Dieser kann daher den Lohn einfordern.

Auf die Zahlung an Minderjährige findet Art. 389 C.C. Anwendung, welcher bestimmt, dass das Vermögen des Kindes der Verwaltung des Vaters unterliegt, aber es besteht keine Bestimmung, welche dafür sorgt, dass der Lohn in das Vermögen des Kindes übergeht, d. h. dem Vater als Verwalter dieses Vermögens ausgehändigt werden muss. Und weil Art. 386 zufolge dem Vater nicht die Nutzniessung des Ertrags der Arbeit des Kindes zukommt, so wird die Zahlung an den Vater oder die Aushändigung des Lohnes vom Kinde an den Vater nicht gefordert.

Weiter findet man über die Zahlung keine gesetzlichen Bestimmungen, abgesehen von zwei alten Gesetzen vom 7. März 1850 und 21. Juli 1856, welche dafür sorgen sollen, dass der ausgezahlte Lohn dem verabredeten gleich sei.

Das erstere der genannten Gesetze gilt für Webereien und Garnaufwindereien („tissage et bobinage"). Wer Draht zum Weben ausgiebt, muss dem Arbeiter einen Lohnzettel übergeben, in welchem das Ge-

---

[1]) Bodeux, op. cit., S. 56.
[2]) Hubert-Valleroux op. cit., S. 189ff.
[3]) Musée social VIe année, S. 45—55.

wicht und die Länge der Kette, das Gewicht und die Zahl der Drähte des Einschlags pro Einheit der Oberfläche des Gewebes und der Lohn pro m oder kg erwähnt sein müssen (Art. 1). Wer Garn zum Aufwinden ausgiebt, muss einen Zettel mitgeben mit Brutto- und Nettogewicht und Nummer des Drahtes und Lohn pro m oder kg (Art. 2). Der Lohn ist in Reichswährung auszudrücken; andernfalls muss die Abweichung besonders im Zettel erwähnt werden (Art. 3).

Wenn die Arbeit fertig ist, muss sie an die Person, welche sie ausgegeben hat, eingeliefert und der Lohn sogleich berechnet werden, es sei denn, dass ausdrücklich das Gegenteil vereinbart ist (Art. 4). Der Arbeitgeber hat ein Verzeichnis des Inhalts der Zettel zu führen und einen Auszug aus dem Gesetze und die Messwerkzeuge an sichtbarer Stelle auszuhängen (Art. 5 und 6).

Nach Anhörung der „Chambres de Commerce", „Chambres consultatives" und Conseils de prud'hommes" kann ein Dekret den Betrieben, wo die Berechnung pro m oder kg nicht möglich ist, eine andere Berechnung erlauben; die Bestimmungen können auch auf andere Betriebe ausgedehnt werden.

Das andere genannte Gesetz von 1856 wendet alle diese Bestimmungen an auf das Schneiden von Baumwollensammet und das Färben, Bleichen und Appretieren von Stoffen; im ersteren Betrieb müssen Länge, Breite und Gewicht des abzuschneidenden Stückes und der Lohn pro m, in den anderen Länge, Breite und Gewicht der Stücke und Lohn pro m oder kg im Zettel angegeben werden.

Eine Streitfrage ist es, ob, wenn die Gewinnbeteiligung der Arbeiter vereinbart ist, dem Arbeiter zur Wahrung darüber, dass der bedungene Lohn dem ausgezahlten gleich sei, das Recht der Kontrolle dem Arbeitgeber gegenüber zusteht. Es sind in der letzten Zeit in Frankreich eine Unmenge von Schriften über die Gewinnbeteiligung veröffentlicht worden,[1]) welche wir nicht näher untersuchen können, umsomehr weil die Frage aus dem Gesetz heraus nicht zu lösen ist. Man kann m. E. annehmen, dass, wenn den Arbeitern das Recht der Kontrolle nicht zukäme, der Vertrag eigentlich eine potestative Bedingung enthalten würde, welche denselben laut Art. 1174 C.C. nichtig machen würde.[2])

c) Vorzugs- und Zurückbehaltungsrecht. Art. 2101 Z. 4 C. giebt den „gens de service" ein Vorzugsrecht an der vierten Stelle, aber der Art. findet nur auf häusliche Dienste Anwendung. Art. 549 Code de Commerce giebt im Fall eines Konkurses den „ouvriers employés directement par le failli" ein Vorzugsrecht an derselben Stelle wie den „gens de service" des Art. 2101 C.C. für den Lohn des letzten Monats, welcher durch Gesetz vom 4. März 1889 auf drei Monate ausgedehnt ist.[3]) Wenn der Arbeitgeber also kein Kaufmann ist, hilft dieser Art. dem Arbeiter nicht.

Ein Zurückbehaltungsrecht besitzt der Arbeiter nicht. Es wird von einzelnen Autoren[4]) wohl aus Art. 570 C.C. abgeleitet, der über Eigentumserwerb durch Verbindung handelt und lautet: „Si un artisan ou une personne quelconque a employé une

---

[1]) Eine Aufzählung findet man bei Cornil op. cit., S. 103 ff.
[2]) Cornil, op. cit., S. 107 ff.
[3]) Bodeux op. cit., S. 127.
[4]) André et Guibourg, op. cit., S. 26.

matière qui ne lui appartient pas à former une chose d'une nouvelle espèce soit que la matière puisse ou non reprendre sa première forme celui qui en était le propriétaire a le droit de réclamer la chose qui en a été formée, en remboursant le prix de la main d'oeuvre." Die Anwendung des Art. ist daher sehr beschränkt, weil sie nur den Fall betrifft, dass dem Arbeiter Lohn für eine sich noch in seinem Besitz befindliche Sache geschuldet ist.

d) Übertragung. Das Gesetz vom 12. Januar 1895 „sur la saisie-arrêt sur les salaires et petits traitements des ouvriers ou employés" enthält auch einige Vorschriften über die Übertragung. Nur ein Zehntel des Lohns darf cediert werden, und wenn schon ein Zehntel mit Beschlag belegt ist, ist es erlaubt, ein zweites Zehntel zu cedieren (Art. 2). Für die gesetzliche Unterhaltspflicht ist die Übertragung jedoch unbeschränkt erlaubt. Die Art. 1689 bis 1691 C.C. regeln deren Form; sie muss der anderen Partei mitgeteilt werden.

e) Beschlagnahme. Das oben genannte Gesetz vom 12. Januar 1895 hat die Beschlagnahme, welche früher gar nicht geregelt, aber von der Jurisprudenz erlaubt war, weitläufig geregelt mit der Absicht, die Sache so einfach und kostenfrei wie möglich zu machen.

Wie die Übertragung ist sie nur auf ein Zehntel des Lohns (aber auch nur des Lohns und nicht von Rentenbezügen wie von Krankenkassen u. s. w.) erlaubt mit Ausnahme der gesetzlichen Unterhaltspflicht, für welche die Beschlagnahme des ganzen Lohns gestattet ist (Art. 1 und 3).

Das Gesetz regelt das Verfahren bei der Beschlagnahme weitläufig. In Abweichung des Art. 558 des Code de proc. civ. giebt der Friedensrichter des Wohnorts des Arbeiters jedenfalls die Ermächtigung zur Beschlagnahme, aber die Kompetenz der Entscheidung über das Bestehen der Forderung bleibt wie zuvor von der Höhe des geschuldeten Betrags abhängig. Wenn der Gläubiger einen Titel hat, findet die Beschlagnahme durch das „Visa" des Gerichtsschreibers statt; wenn es keinen Titel giebt, hat der Friedensrichter Ermächtigung zu erteilen; er kann jedoch zuvor die Parteien vor sich laden und versuchen eine Versöhnung zu bewirken. Eine Beschlagnahme genügt für mehrere Schuldner, damit Kosten erspart werden; die anderen Schuldner können sich in das Verzeichnis, das der Gerichtsschreiber zu führen hat, einschreiben lassen (Art. 6).

Weiter enthält das Gesetz eine Anzahl von Vorschriften über die Form der Vorladungen, die Wertvollerklärung durch den Friedensrichter (Art. 6—8), die Opposition und die höhere Berufung, die Verteilung des mit Beschlag belegten Betrags (Art. 10 und 11) und die Folge der Wertvollerklärung für den Schuldner und den Dritten, bei welchem Beschlagnahme stattgefunden hat (Art. 12), alles um ein mit möglichst wenig Kosten verbundenes Verfahren herbeizuführen.

Der Gerichtsschreiber hat ein Verzeichnis zu führen, in welchem die Visas, die Ermächtigungen, die Niederlegung der Vorladungen, die Aufrufungen der Parteien und alle weiteren zu verrichtenden Handlungen eingetragen werden (Art. 14). Die Kosten werden vom Schuldner getragen, aber alle Akte sind stempel- und steuerfrei. Ein Dekret vom 8. Februar 1895 bestimmt die Gebührenberechnung des Gerichtsschreibers (Art. 13—16).

f) Aufrechnung. Damit das Gesetz von 1895 nicht durch Anwendung der Anrechnung hintergangen werde, hat man auch diese beschränkt. Sie ist nicht erlaubt für Lieferungen des Arbeitgebers an die Arbeiter (mit Ausnahme derjenigen von Gerätschaften, Rohstoffen und Materialien) noch für Vorschüsse für unerlaubte Lieferungen. Für andere Vorschüsse, soweit sie in Geld gegeben werden, hat der Arbeitgeber das Recht, ein Zehntel des Lohnes einzubehalten, welches neben den zwei Zehnteln für Übertragung und Beschlagnahme erlaubt ist; der Arbeiter bekommt also bei jeder Zahlung nie weniger als sieben Zehntel seines Lohnes. Für Vorschüsse in Naturalien kann der Arbeitgeber also nichts thun als sich ein Zehntel des Lohns cedieren lassen, wenn ein anderer es nicht schon gethan hat, und anderenfalls bei Beschlagnahme eines anderen Zehntels als konkurrenter Gläubiger auftreten.

g) Strafen. Die Strafen und ihre Einbehaltung sind in keinerlei Weise beschränkt.

C. Sorge für Leben und Gesundheit.

Bestimmungen über diesen Gegenstand findet man im oben genannten Gesetz von 1892 über die Frauen- und Kinderarbeit, im Gesetz vom 12. Juni 1893 und im Gesetz vom 21. April 1810 über die Bergwerke.

Das erste Gesetz bestimmt, dass die Anstalten, wo Arbeiterinnen und Kinder beschäftigt werden (vgl. S. 127), fortwährend rein gehalten und angemessen erleuchtet und ventiliert sein müssen. Sie müssen jede Vorrichtung für Sicherheit und Gesundheit aufweisen. Maschinen, Räder und alles was Gefahr verursachen kann, muss so hergestellt werden, dass sie nur für den Bedarf ihres Betriebes berührt werden können. Cisternen, Treppengänge und Öffnungen müssen umgittert sein (Art. 14). Nähere Vorschriften sind nicht erlassen.

Wie wir schon S. 128 erwähnten, hat das Dekret vom 13. Mai 1893 drei Tabellen erlassen, von denen die dritte die Bedingungen angiebt, unter welchen die Beschäftigung der geschützten Personen erlaubt ist. S. 128 und 129 haben wir die Beschäftigungen genannt, welche ihnen untersagt sind und die Betriebe, in welchen sie unter gewissen Umständen nicht beschäftigt werden dürfen.

Das Gesetz vom 12. Juni 1893 „concernant l'hygiène et la sécurité des travailleurs dans les établissements industriels“ findet auf dieselben Anstalten wie das genannte Gesetz von 1892 Anwendung mit Ausnahme der öffentlichen Anstalten. Man leitet diese Ausnahme aus der Thatsache ab, dass hier nicht wie im anderen Gesetz gesprochen wird von Anstalten „de quelque nature que ce soit, publics ou privés“.[1])

Die essentiellen Vorschriften des Gesetzes findet man nur in zwei Artikeln (2 und 3), von denen der eine dasselbe bestimmt wie Art. 14 des Gesetzes von 1892 (s. oben) und hinzufügt, dass die Maschinen, Kessel, Transmissionen u. s. w. mit den möglichsten Sicherheitsmassregeln versehen sein müssen. Diese Vorschriften finden auch auf

[1]) Code annoté S. 194 (Avis du Conseil d'Etat und ministerielles Rundschreiben vom 9. Sept. 1894).

Schauspielhäuser, Cirkusse, Magazine und andere Anstalten, falls in denselben Maschinen gebraucht werden, Anwendung.

Der andere Artikel bestimmt, dass ein „règlement d'administration publique", erlassen nach Anhörung des „comité consultatif des arts et manufactures", die Massnahmen für Gesundheit und Sicherheit festsetzen muss, welche von allen Betriebsherren für Beleuchtung, Luftwechsel, Trinkwasser, Aborte, Beseitigung von schädlichen Dünsten und Staub, Vorkehrung gegen Feuergefahr u. s. w. zu treffen sind. Ausserdem müssen allmählich, je nachdem das Bedürfnis sich ergeben wird, besondere Bestimmungen auf dieselbe Weise erlassen werden, welche die Lage bestimmter Betriebszweige oder bestimmter Beschäftigungen regeln.

Die allgemeinen Bestimmungen findet man im Dekret vom 10. März 1894. Sie beziehen sich auf:

a) Reinigung: Einmal pro Tag, aber nicht während der Arbeit, durch Waschen oder Bürsten, Mauern oder Plafond oft (Art. 1).

b) Faulende Stoffe: Der Boden muss undurchdringbar sein und horizontal, die Mauern müssen zweckmässige Waschung gestatten. Boden und Mauern müssen einmal pro Jahr desinfiziert werden. Die Abfälle müssen stets beseitigt werden (Art. 2).

c) Frische Luft: Die Luft muss von Dünsten aus Aborten, Abgängen u. s. w. frei gehalten werden. Arbeiten in Aborten und dgl. dürfen nur geschehen, wenn für Luftwechsel und Sicherheitsgürtel gesorgt wird (Art. 3). Aborte dürfen nicht mit den Arbeitsräumen in Gemeinschaft stehen und sind rein zu halten. Es muss ein Abort auf 50 Arbeiter kommen (Art. 4).

d) Luftraum und Licht: Jeder Arbeiter muss wenigstens 6 kbm Luftraum haben. Die Räume müssen gut beleuchtet sein (Art. 5).

e) Staub und schlechte Dünste: Verschiedene Vorschriften sind erlassen für die Beseitigung von Staub und Dünsten (Art. 6 und 7).

f) Einfriedigung der Maschinen u. s. w.: Viele Vorschriften für Umgitterung von Maschinen, Elevatoren, „Liften" u. s. w. (Art. 10—12). Vor Anfang der Bewegung einer Maschine muss gewarnt werden und sie müssen leicht innegehalten werden können (13, 14). Eine Reinigung während des Ganges der Maschine muss ohne Gefahr geschehen können (15). Elektrische Maschinen müssen isoliert werden. Die Arbeiter dürfen keine flatternde Kleider tragen (18).

g) Feuergefahr: Die Ausgänge müssen sich nach innen und aussen öffnen lassen und deren Zahl so gross sein, dass die Anstalt schnell geräumt werden kann. Für Feuerleitern muss gesorgt werden (Art. 16).

h) Die Mahlzeit darf nicht in den Arbeitsräumen, welche während derselben gelüftet werden müssen, eingenommen werden. Für Ankleideräume, Waschtische und Trinkwasser muss gesorgt werden.

Besondere Bestimmungen giebt es bis jetzt nur eine, vom 29. Juni 1895 über Fabriken von Schweinfurter Grün. Das Dekret verordnet Massregeln, wie wir sie in anderen Ländern bei der Anfertigung von Giften auch gefunden haben, wie Respiratoren, Nasshalten, Handschuhe, Waschung u. s. w.

Das Gesetz vom 21. April 1810 und das Dekret vom 3. Jan. 1813 mit später erlassenen Abänderungen, bestimmt, dass, wer gefährliche Arbeit in Bergwerken verrichten lässt, davon dem „ingénieur des mines“ oder dem „maire“ Mitteilung machen muss. Der „ingénieur“ untersucht das Bergwerk und erstattet dem „préfet“ ein Gutachten über die Vorschriften, welche er für wünschenswert hält, und der „maire“ fügt ein Gutachten hinzu. Wenn unmittelbare Gefahr droht, kann der „ingénieur“ selbst Vorschriften erlassen. Wenn der Arbeitgeber sich weigert, die Massnahmen zu treffen, werden dieselben auf seine Kosten getroffen. Für die Aufsicht muss ein Verzeichnis und ein Plan über den täglichen Fortschritt der Werke geführt werden. Wenn der Ingenieur der Meinung ist, dass das Bergwerk sich in solchem Zustande des Verfallens und der Gefährlichkeit befindet, dass eine Wiederherstellung unmöglich ist, verordnet der Präfekt die Schliessung. Kein Arbeiter darf hinabsteigen, wenn er betrunken oder krank ist und kein Fremder ohne Erlaubnis des Eigentümers oder des Direktors und nur, wenn er vom Werkmeister begleitet wird. Es sind weiter eine Anzahl von ministeriellen Rundschreiben erlassen, welche sich auf die Verhütung von Grubenexplosionen beziehen.

D. Andere gegenseitige Verpflichtungen.

a) Des Arbeitgebers.

Die Verpflichtungen des Arbeitgebers, soweit sie nicht zu den schon genannten gesetzlichen Vorschriften in Beziehung stehen, findet man nicht in besonderen Bestimmungen des Code Civil, aber sie werden aus den allgemeinen Bestimmungen über die Verträge abgeleitet. Wir nennen daher hier nur:

1. Die Verpflichtung, nach dem Ablauf des Vertrags ein Zeugnis („certificat“) auszufertigen, dessen Ausstellung dem Arbeitgeber vom Gesetz vom 2. Juli 1890, das die Arbeitsbücher aufgehoben hat, auferlegt wird. Das Zeugnis darf nichts enthalten als den Anfangs- und Endtermin des Vertrags und eine Umschreibung der verrichteten Arbeit, aber kein Urteil über Fleiss, Sittlichkeit und andere Eigenschaften des Arbeiters. Es ist stempel- und steuerfrei.

2. Die Haftpflicht. Das S. 9 genannte Gesetz vom 9. April 1898 über die Haftpflicht findet Anwendung auf Arbeiter und Beamte, die in den Baubetrieben, Fabriken, Werften, im Land- und Wassertransport, bei dem Aus- und Einladen, in Läden und Lagern, in Bergwerken, Gruben, in Anstalten, wo Explosivstoffe angefertigt oder gebraucht und wo durch mechanische Kraft bewegte Triebwerke angefertigt werden, beschäftigt sind.

Trifft den Arbeiter „par le fait ou à l'occasion du travail“ ein Unfall, welcher von ihm nicht mit Absicht herbeigeführt ist, so muss der Arbeitgeber ihm, wenn die Arbeitsunfähigkeit mehr als vier Tage gedauert hat, eine Rente („rente“ oder „pension“) aussetzen, deren Höhe von den Folgen des Unfalls abhängig ist. Bei gänzlicher und fortdauernder Invalidität beträgt die Rente zwei Drittel des Lohnes vom letzten Jahre; ist der Arbeiter noch kein Jahr beschäftigt, so wird der von einem ihm ähnlichen Arbeiter verdiente Lohn für die übrigen Monate zu dem seinigen gefügt (Art. 10). Bei teilweiser fortwährender Invalidität beträgt sie die Hälfte der Herabsetzung, welche der Lohn durch dieselbe erleiden muss, bei zeitweiliger In-

validität die Hälfte des im Augenblick des Unfalls verdienten Lohns, zu rechnen vom fünften Tage nach demselben (Art. 3 Abs. 1). Erfolgt der Tod, so bekommt die Gattin 20 % des Lohnes, ein eheliches oder uneheliches Kind 15 %, zwei Kinder 25 %, drei Kinder 35 %, vier oder mehr unter 16 Jahren 40 %. Wenn der Gatte schon tot ist, bekommen die Kinder jedes 20 % bis zum Maximum von 60 %. Hinterlässt der Arbeiter nur Ascendenten, welche von ihm unterhalten werden, so bekommen diese jeder 10 % bis zum Maximum von 30 % (Art. 3). Ausserdem hat der Arbeitgeber die Begräbniskosten von höchstens 100 fr. und die Kosten der Krankheit zu tragen (Art. 4).

Wenn sich ergiebt, dass der Unfall grober („inexcusable") Fahrlässigkeit des Arbeiters zuzuschreiben ist, kann das Gericht die Rente herabsetzen; wenn er eine Folge grober Fahrlässigkeit des Arbeitgebers ist, dieselbe erhöhen bis zum Betrag des vollen Lohnes. Die Rente wird alle drei Monate einmal bezahlt. Wenn der Berechtigte ein Fremder ist und in sein Land zurückkehrt, muss er sich mit einer Ablösung durch das Dreifache der Rente zufrieden geben.

Der Arbeiter kann sich jeder Rentenzahlung in den ersten 30, 60 oder 90 Tagen der Invalidität entziehen, wenn er mit seinen Arbeitern an einer nach ministeriellen Vorschriften[1]) errichteten Krankenkasse teilnimmt und wenigstens das eine Drittel der Prämie zahlt. Diese Kasse muss ausser ärztlicher Hilfe und Arzneien auch einen Schadensersatz auszahlen, oder wenn derselbe weniger als die Hälfte des Lohnes beträgt, ist er vom Arbeitgeber zu ergänzen. Bergwerken ist es erlaubt die Bergwerkskassen, welche vom Gesetz vom 29. Juni 1894 geregelt sind, damit zu beauftragen (Art. 5 und 6). Der Berechtigte behält seinen Anspruch gegenüber dritten Personen, welche den Unfall veranlasst haben, aber der Vorteil, den er daraus zieht, kommt dem Arbeitgeber zu gute (Art. 7).

Nach drei Jahren kann eine Abänderung der Rente stattfinden, wenn die Lage des Arbeiters sich geändert hat (Art. 19). Der Arbeiter kann dann auch fordern, dass ihm ein Viertel des für die Rentenzahlung nötigen Kapitals, berechnet nach den Tarifen der „caisse nationale des retraites de la vieillesse", in Geld ausgezahlt wird. Auch kann er anstatt dieser Rente eine Leibrente fordern, welche zur Hälfte auf seine Frau übertragbar ist (Art. 9). Und die Parteien können auch, nachdem sie den Betrag des Schadensersatzes festgesetzt haben, vereinbaren, dass derselbe durch eine andere Entschädigungsart (z. B. einem Dienstverhältnis zum Arbeitgeber) ersetzt werden soll (Art. 21).

Die Rentenabfindung kann weder übertragen noch mit Beschlag belegt werden (Art. 3). Für Ersatz der Kosten der Krankheit und des Schadens der zeitweiligen Invalidität hat der Arbeiter ein Vorzugsrecht, welches mit dem der „gens de service" von Art. 2101 C.C. gleich steht (oben S. 136) (Art. 23). Auch für die Rente bei fortdauernder Invalidität wird Bürgschaft geleistet: Bei der „caisse nationale des retraites pour la vieillesse" wird durch Erhebung von 4 % Zuschlag zur Patentsteuer und 5 % zur Konzessionsgebühr der Bergwerke ein besonderer „fonds de garantie" gebildet, aus welchem der Schadensersatz gezahlt wird, wenn der Arbeitgeber, die Versicherungsgesellschaft oder

[1]) Durch Dekret vom 2. Mai 1899 ist eine Kommission eingesetzt, welche den Minister hierbei zu beraten hat. Bull. de l'Off. du Trav. 1899, S. 460.

eine andere Anstalt, bei welcher der Arbeitgeber seine Arbeiter versichert hat, die Zahlung nicht leistet (Art. 24 und 25). Die „caisse" hat hierfür ein Vorzugsrecht auf den bei der Versicherungsgesellschaft vorhandenen Betrag für die Rentenauszahlung. Die Einrichtung des „fonds de garantie" und die Ausübung von dessen Rechten werden durch Dekret geregelt[1]) (Art. 26).

Weil der Staat eine solche Bürde auf sich nimmt, hat er eine Aufsicht über die Versicherungsanstalten, bei welchen besonders die kleineren Arbeitgeber sich versichern werden, eingesetzt. Diese Aufsicht und die Bürgschaft, welche diese Anstalten dem Staat leisten müssen, werden durch Dekret geregelt;[2]) die Kosten der Aufsicht werden aus den Bürgschaften gezahlt (Art. 27). Durch das Gesetz vom 24. Mai 1899 und das Dekret vom 26. Mai 1899, welche die Tarife festsetzen, wird der schon seit 1868 bestehenden, aber fast nicht gebrauchten „Caisse nationale d'assurances en cas d'accidents" neues Leben gegeben und auf Unfälle, welche den Tod oder fortdauernde Invalidität verursachen, für anwendbar erklärt.

Die Entscheidung von Streitigkeiten über die Anwendung des Gesetzes ist sehr vereinfacht; wir besprechen sie in § 6. Die Verpflichtung, Unfälle anzuzeigen, besprechen wir in § 7 und erwähnen hier noch, dass jeder Vertrag, der dem Gesetz zuwiderläuft, nichtig ist; dass alle Akte stempel- und steuerfrei sind und dass ein Dekret[3]) die Emolumente der Gerichtsschreiber feststellen muss.

Für die wenigen nicht unter das Gesetz fallenden Betriebe bleiben die alten Bestimmungen, welche von vielen Autoren und von der Jurisprudenz aus den Art. 1382—1384 C.C. abgeleitet werden, in Kraft. Sie bestimmen, dass derjenige, der einem Anderen absichtlich oder durch seine Nachlässigkeit oder Unvorsichtigkeit Schaden verursacht, diesen zu vergüten hat und für seine Untergebenen und die Sachen, welche er unter seiner Obhut hat, verantwortlich ist. Eine umfangreiche Rechtsprechung hat dieses Prinzip zu Gunsten des Arbeiters entwickelt.[4]) Daneben giebt es eine Schule, deren Haupt Sainctelette ist, und die die Pflicht des Schadensersatzes aus Art. 1135 C.C. ableiten: Der Vertrag verpflichtet auch zu allen Folgen, welche aus der Billigkeit, dem Gebrauch oder dem Gesetz abzuleiten sind. Der Arbeitgeber nimmt mit der Abschliessung des Vertrages auch die Verpflichtung des Schadensersatzes auf sich, weil er die Gelegenheit zur Arbeit und also die Möglichkeit eines Unfalles schafft, indem der Arbeiter nur seinen Befehlen zu folgen hat; er hat daher den Arbeiter nach dem Vertrag unbeschadet „abzuliefern" (Theorie des „risque professionnel"). Dieser Theorie entspricht die Übertragung der Beweislast der Absicht oder „force majeure" vom Arbeiter auf den Arbeitgeber.[5]) Wir werden auf die Jurisprudenz und die Litteratur über diesen Gegenstand nicht weiter eingehen, weil das Gesetz von 1898 ihm seine Wichtigkeit genommen hat.

b) Des Arbeiters.

Auch die Verpflichtungen des Arbeiters werden aus den all-

[1]) Dekret vom 25. Febr. 1899 Bull. 1899, S. 299. Es würde zu weitläufig sein, dasselbe hier zu behandeln.

[2]) Dekrete vom 28. Febr., 29. und 30. März und 5. Mai 1899 Bull. 1899, S. 270, 368, 369 und 460.

[3]) Dekret v. 5. März 1899, Bull. 1899, S. 275.

[4]) Hubert Valleroux, op. cit., S. 256—267.

[5]) Eod., S. 282—311, Cornil, op. cit., S. 236—246.

gemeinen Bestimmungen über die Verträge abgeleitet. Wir erwähnen hier daher nur, dass er in Person zu leisten hat. Dies ergiebt sich aus Art. 1237 C.C., welcher bestimmt, dass die Obligation, etwas zu thun, nicht gegen den Wunsch der anderen Partei von einem anderen geleistet werden kann, wenn der letztere ein Interesse dabei hat, dass sie vom Schuldner selbst geleistet wird.[1])

§ 4. Dauer und Auflösung des Vertrags.

Das in der Einleitung (S. 5) genannte Gesetz vom 22. Germinal an XI enthält die folgende Bestimmung: „l' engagement d'un ouvrier ne peut excéder un an à moins qu'il ne soit contre-maître, conducteur des autres ouvriers ou qu'il n'ait un traitement et des conditions stipulées par un acte exprès.“ Die Bestimmung findet keine grosse Anwendung, weil ein für unbestimmte Zeit abgeschlossener Vertrag jederzeit beendigt werden kann und ein für eine bestimmte Zeit abgeschlossener selten mehr als ein Jahr dauern wird.

Art. 1780 C.C. lautete ursprünglich: „On ne peut engager ses services qu'à temps ou pour une entreprise déterminée.“ Daraus wird von den meisten Autoren nicht gefolgert, dass der Artikel untersagt, einen Vertrag für eine unbestimmte Dauer abzuschliessen, sondern dass, eben weil die Absicht war, für das ganze Leben abgeschlossene Verträge zu verbieten, ein Vertrag für unbestimmte Dauer jederzeit gekündigt werden kann.[2]) Und doch erklärt das Gesetz vom 27. Dezember 1790 nochmals: „L'article 1780 du code civil est complété comme il suit: Le louage de service, fait sans détermination de durée peut toujours cesser par la volonté d'une des parties contractantes.“

Der Arbeitsvertrag endigt durch Ablauf der verabredeten Zeit oder des Werks; durch „résiliation amiable,“ welche Art. 1134, § 2 C.C. „consentement mutuel“ nennt; „force majeure“ bei einem für bestimmte Zeit geschlossenen Vertrag, (welche von der Jurisprudenz als nicht vorliegend betrachtet wird beim Untergehen der Sachen im Fall, dass Feuer ausbricht, wenn der Arbeitgeber versichert ist, und für den Fall der Verheiratung oder des Militärdienstes des Arbeiters, wohl aber bei Überschwemmung oder Schliessung der Fabrik durch die Regierung). Der Arbeiter hat in den letzten Fällen keinen Anspruch auf Schadensersatz.[3]) Weiter sind noch Tod des Arbeiters (nicht des Arbeitgebers) und dessen Krankheit als Ursachen der Auflösung zu erwähnen.[4])

Fraglich ist es, ob bei Zuwiderhandlungen gegen die Vereinbarung der auf bestimmte Zeit abgeschlossene Vertrag durch Entlassung oder Austritt ein Ende erreicht oder ob Art. 1184 C.C., welcher bestimmt, dass in diesem Fall nur der Richter vom Vertrage entbinden kann, Anwendung findet. Für den auf unbestimmte Zeit abge-

[1]) Cornil, op. cit., S. 162 ff.
[2]) Bodeux, op. cit., S. 74.
[3]) Bodeux, op. cit., S. 136 ff. — André et Guibourg, op. cit., S. 91.
[4]) Cornil, op. cit., S. 343.

schlossenen Vertrag hat das Gesetz von 1890 die Frage im erstgenannten Sinne gelöst.

Schliesslich endet der Vertrag durch Kündigung und durch Entlassung oder Austritt. Der Vertrag von bestimmter Dauer kann nur gekündigt werden, wenn die Parteien dies verabredet haben. Bei Entlassung oder Austritt vor Ablauf des Vertrags ist Schadensersatz geschuldet.

Ein Vertrag von unbestimmter Dauer kann jederzeit auf die verabredete oder übliche Weise beendet werden. Das Gesetz von 1890 hat jedoch versucht, die vordem schon aufgeworfene Frage zu lösen, in welchen Fällen Schadensersatz geleistet werden muss. Es bestimmt, dass die Auflösung des Vertrags Schadensersatz verursachen kann; es ist also nichts weiter entschieden, als dass es Fälle geben kann, in welchen derselbe geschuldet wird, aber der Richter hat auszumachen, welches diese Fälle sind. Unzweifelhaft wird Schadensersatz nicht geschuldet, wenn die andere Partei Grund zur Entlassung oder zum Austritt gegeben hat, z. B. Abwesenheit ohne Erlaubnis, fortwährender Ungehorsam.[1])

Zwei Richtungen findet man jedoch in Litteratur und Rechtsprechung über die Frage, ob Schadensersatz zu leisten ist, wenn der Arbeitgeber oder der Arbeiter gänzlich im Einklang mit Recht, Verabredung und Gebrauch gehandelt hat, aber Entlassung oder Austritt ohne Grund oder unzeitig geschehen sind, oder durch eine andere Ursache Schaden verursachen. Die eine Richtung wendet Art. 1382 C.C. an (tout fait qui cause à autrui un dommage oblige à le réparer) und fordert daher „une intention de nuire“; der Benachteiligte hat also nachzuweisen, dass die Entlassung oder der Austritt stattfand mit dem Zweck, der anderen Partei Nachteil zu verursachen. Einzelne Anhänger dieser Richtung weisen jeden Schadensersatz ab, da man jederzeit von seinem Rechte Gebrauch machen darf. Die andere Richtung stützt sich auf Art. 1134 Abs. 3 C.C., welcher bestimmt, dass Verträge nach Treu und Glauben erfüllt werden müssen; wer also jemand entlässt oder wer austritt, hat nachzuweisen, dass er einen bestimmten und ernstlichen Grund (motif déterminé et sérieux) dafür hat. Bei Entlassung aus dem Grund, dass der Arbeiter dem Arbeitgeber nicht mehr gefällt, wird also der ersten Richtung zufolge kein Schadensersatz, der zweiten zufolge aber wohl ein solcher zu leisten sein. Die Jurisprudenz folgt meistens der zweiten Ansicht.[2]) Das Gesetz hat also die Sache nicht viel abgeändert.

Die Höhe des Schadensersatzes wird im konkreten Fall mit Berücksichtigung des Gebrauchs, der Natur und der Dauer des Dienstes, der Beiträge für eine Pensionskasse[3]) und im allgemeinen aller Umstände, welche denselben rechtfertigen und beeinflussen, berechnet (Art. 1 Abs. 3 des Ges.). Sie bleibt also gänzlich dem Ermessen des Richters überlassen.

---

[1]) Drucker, Rechtsgeleerd Magazijn 1897, S. 92.

[2]) Ferrand, De la résiliation du louage de services à durée indéterminée, Paris 1897, S. 226 ff. und 296 ff. — Cornil, op. cit., S. 335. — Drucker, l. c., S. 93—102.

[3]) Art. 2 des Ges. vom 27. Dez. 1890 unterwirft die Statuten der Kassen der Eisenbahnen der Aufsicht der Regierung, aber dieser Paragraph hat seine Aktualität verloren, seit das Gesetz vom 27. Dez. 1895 verordnet, dass die Beiträge der entlassenen Personen in die „caisse nationale des retraites“ übertragen werden müssen.

Schliesslich bestimmt das Gesetz, dass die Parteien nicht im voraus auf das Recht Schadensersatz zu fordern verzichten können. Man nimmt an, dass dadurch eine Bestimmung in einer Arbeitsordnung, welche beiden Parteien das Recht giebt unter den von ihnen genannten Bedingungen ohne Schadensersatzpflicht den Vertrag aufzulösen, für nichtig erklärt werde und selbst dass die Verabredung eines im voraus festgesetzten Schadensersatzes für den Fall der Auflösung des Vertrags nichtig sei, weil anderenfalls das Gesetz durch die Verabredung eines viel zu geringen Betrags leicht zu umgehen wäre. Jeder einzelne Fall ist also vom Richter zu beurteilen. Die Jurisprudenz ist jedoch nicht stets mit dieser Auffassung im Einklang.[1])

§ 5. Der Lehrvertrag.

Der Lehrvertrag wird vom Gesetz vom 22. Februar 1851 geregelt. Bestimmungen dieses Gesetzes über Gegenstände, welche auch im Gesetz von 1892 über die Frauen- und Kinderarbeit geregelt sind, werden durch letzteres ausser Kraft gesetzt.

Das Gesetz umschreibt den Vertrag auf folgende Weise: „Le contrat d'apprentissage est celui par lequel un fabricant, un chef d'atelier ou un ouvrier s'oblige à enseigner la pratique de sa profession à une autre personne qui s'oblige en retour à travailler avec lui, le tout à des conditions et pendant un temps convenus" (Art. 1). Allgemein wird angenommen, dass diese Angabe der Personen, welche Lehrlinge halten, enuntiativ ist und also das Gesetz auch auf den Handel Anwendung findet, weil die Absicht unzweifelhaft gewesen ist, eine allgemeine Regelung des Vertrags zu erlassen.

a) Verbot Lehrlinge zu halten. Wer noch keine 21 Jahre alt ist, darf keine Lehrlinge halten. Ein Unverheirateter oder Witwer darf keine Mädchen als Lehrlinge beherbergen. Wer wegen eines Verbrechens, wegen Vergehen wider die Sitte oder wegen schweren Diebstahls, Fälschung, Untreue und Betrug zu Gefängnisstrafe von mehr als drei Monaten verurteilt ist, darf auch keine Lehrlinge halten, aber wenn er nach Beendigung der Strafe drei Jahre lang in einer Gemeinde gewohnt hat, kann der „maire" ihm die Befugnis erteilen (Art. 4—7).

b) Abschluss. Derselbe kann auf drei Weisen stattfinden (Art. 2): durch öffentliche Urkunde, schriftlichen Vertrag oder mündlich; im letzten Fall bleibt der Beweis den civilrechtlichen Vorschriften unterworfen und werden also über einen Betrag von mehr als 150 Fr. keine Zeugen zugelassen.

Die öffentliche Urkunde („acte public") kann vor einem Notar, dem Sekretär des „Conseil de prud'hommes" oder dem Gerichtsschreiber des Friedensrichters abgeschlossen werden, welche dafür nicht mehr als 2 Fr. rechnen dürfen; ausserdem sind die Parteien eine Registratursteuer von 1 Fr. schuldig.

Die schriftliche Urkunde („acte sous seing privé") wird auf Stempelpapier in zwei Exemplaren abgefasst und vom Lehrherrn und Vertreter des Lehrlings unterschrieben.

---

[1]) Cornil, op. cit., S. 338 ff. — Rechtsgeleerd Magazijn l. c., S. 104—108.

Die öffentliche und die schriftliche Urkunde müssen enthalten: Namen, Alter und Wohnsitz des Lehrherrn, des Lehrlings und seines Vertreters, vom ersten und letzten auch den Beruf; weiter den Anfang und die Dauer des Vertrags, die Bedingungen über Wohnung und Verköstigung, den Preis des Unterrichts und die übrigen Bedingungen (Art. 3).

c) Verpflichtungen der Parteien. Der Lehrherr hat sich als ein „bonus paterfamilias“ zu zeigen, über Betragen und Sittlichkeit des Lehrlings Aufsicht zu üben und dessen Vertreter zu warnen, wenn er bei ihm ernstliche Fehler oder schlechte Neigungen beobachtet. Er darf den Lehrling nicht zu anderer Arbeit als für den Beruf und nicht zu einer Arbeit anhalten, die über seine Kräfte geht oder ungesund ist (Art. 8). Wenn der Lehrling unter 16 Jahren nicht lesen oder schreiben kann oder der Religionsunterricht noch nicht beendet ist, hat er ihm wenigstens zwei Stunden pro Tag zum Zweck des Unterrichts zu gewähren (Art. 10). Weiter muss er ihn den betreffenden Beruf in geregelter Folge und vollständig lehren und ihm nach Ablauf der Lehrzeit ein „congé d'acquit“ oder „certificat“, in welchem die Ausführung des Vertrags ausgesprochen wird, ausstellen (Art. 12).

Der Lehrling ist dem Lehrherrn Treue, Gehorsam und Ehrfurcht schuldig und muss bei der Arbeit nach seiner Fähigkeit und Kraft helfen. Nach Ablauf der Lehrzeit muss er die durch Krankheit oder Abwesenheit verlorene Zeit, wenn dieselbe mehr als 14 Tage gedauert hat und nicht durch „force majeure“ verursacht ist, nachholen (Art. 11). Es ist fraglich, ob nur eine Krankheit oder Abwesenheit von 14 aufeinanderfolgenden Tagen eingeholt werden muss oder ob dies auch dann geschehen muss, wenn nur die Dauer aller Krankheiten oder der ganzen während der Lehrzeit gefehlten Zeit zusammen genommen 14 Tage überschreitet; wahrscheinlich ist das erstere richtig.

d) Dauer und Ende des Vertrags. Die ersten zwei Monate werden als Probezeit betrachtet, in welcher jede Partei ohne Zahlung eines Schadensersatzes zurücktreten kann, wenn nichts anderes verabredet ist (Art 14).

Übrigens wird der Vertrag rechtens aufgelöst: 1. Durch den Tod des Lehrherrn oder des Lehrlings; 2. Wenn der Lehrherr oder der Lehrling in den Militärdienst tritt; 3. Wenn der eine oder der andere wegen eines der oben genannten Verbrechen, welche zum Halten von Lehrlingen unfähig machen, verurteilt wird; 4. Für minderjährige Mädchen, wenn die Frau des Lehrherrn oder die Frau, welche das Hauswesen führt, stirbt (Art. 15).

Auf Ansuchen einer der Parteien kann der Vertrag aufgelöst werden: 1. Wenn die andere den Bedingungen des Vertrags zuwiderhandelt; 2. Bei ernstlicher oder fortwährender Übertretung des Lehrgesetzes, z. B. wenn der Lehrling wegen leichter Vergehen vom Lehrherrn schwer gestraft wird; 3. Bei fortwährend schlechtem Verhalten des Lehrlings; 4. Wenn der Lehrherr nach einem anderen Ort übersiedelt, bevor drei Monate nach dem Zuzug verlaufen sind; 5. Wenn Lehrherr oder Lehrling zu einer Gefängnisstrafe von mehr als einem Monate verurteilt wird und 6. Wenn der Lehrling sich verheiratet (Art. 16).

Wenn der Vertrag für eine grössere Lehrzeit, als gebräuchlich ist, abgeschlossen ist, kann dieselbe verkürzt oder der Vertrag früher aufgelöst werden (Art. 17).

---

[1]) André et Guibourg op. cit., S. 63.

Wenn durch Auflösung des Vertrags Schaden verursacht wird, muss derselbe erstattet werden (Art. 13). Ebenso der Schaden, der verursacht wird, wenn jemand den Lehrling eines anderen überredet, den Vertrag zu brechen und zu ihm selbst zu kommen.

e) Streitigkeiten über den Lehrvertrag werden vor den „Conseil de prud'hommes", und besteht ein solcher nicht, vor den Friedensrichter gebracht, welche auch im einzelnen Fall die Höhe des Schadensersatzes festsetzen, wenn nichts darüber verabredet ist (Art. 18 und 19).

§ 6. Beweis und Entscheidung von Streitigkeiten.

A. Der Beweis.

Da § 1781 C.C. durch das Gesetz vom 2. August 1868 aufgehoben ist (S. 5), gilt jetzt Art. 1341 C.C., welcher Zeugenbeweis nur erlaubt, wenn der Betrag, über welchen die Streitigkeit läuft, 150 Fr. nicht überschreitet, bei jedem Betrag aber, wenn der Arbeitgeber Kaufmann ist, in diesem Fall jedoch nur gegen ihn selbst. Da eine Arbeitsstreitigkeit sich nicht immer auf einen bestimmten Betrag bezieht, sondern auch über andere Bedingungen läuft, so fragt es sich, welche Vorschrift im letzteren Fall gilt. Einzelne Autoren nehmen an, dass Zeugenbeweis zugelassen ist, wenn der Vertrag für eine bestimmte Zeit abgeschlossen ist und der Lohn in dieser ganzen Zeit 150 Fr. nicht überschreitet, bei Verträgen von unbestimmter Dauer mangelt dann aber jeder Massstab. [1])

B. Die Entscheidung von Rechtsstreitigkeiten.

Mit dieser Entscheidung beauftragt sind die „Conseils de prud'hommes", die „juges de paix" und die „tribunaux civils". Kompetenzstreitigkeiten kann es jedoch nicht geben, weil die Zuständigkeit jedes Gerichts genau begrenzt ist. Die Conseils de prud'hommes sind zuständig in allen Fällen, welche der Errichtungsbeschluss bezeichnet. Vor den Friedensrichter kommen die Streitigkeiten, welche sich auf Verträge zwischen „gens de travail au jour, au mois et à l'annèe et ceux qui les emploient" und zwischen „maîtres et leurs ouvriers et apprentis" beziehen, wie hoch der Betrag der Streitigkeit auch sein möge, aber ohne Berufung an eine höhere Instanz, wenn der Betrag geringer als 100 Fr. ist. Keinenfalls ist jedoch der Friedensrichter zuständig, wenn das Gewerbegericht es ist (Art. 5 des Ges. vom 25. Mai 1838). Die übrigen Streitigkeiten, also auch diejenigen über auf unbestimmte Dauer abgeschlossene Verträge kommen vor das „tribunal".

Wir beschränken uns hier auf das Verfahren vor dem „Conseil de prud'hommes" (für die Geschichte vgl. S. 31; die dort genannten Gesetze gelten noch alle neben einander und ein einheitliches Gesetz ist daher sehr nötig).

Ein Conseil wird errichtet auf Ersuchen oder nach Anhörung der „Chambre de commerce" oder der „Chambre consultative des arts ou manufactures" durch „règlement

[1]) Cornil, op. cit. S. 150.

d'administration publique", aber nur, wenn der Gemeinderat sich bereit erklärt, die Kosten zu tragen (Art. 1 Abs. 1 Ges. v. 1853). Das „règlement" giebt die Betriebe an, welche im G.G. vertreten werden, die Zahl der Mitglieder, welche ausschliesslich des Vorsitzenden und seines Vertreters nicht weniger als sechs betragen darf, und die örtliche Zuständigkeit, welche sich gewöhnlich auf den Bezirk beschränkt. Die Zuständigkeit wird nach der Lage des Betriebs, nicht nach dem Wohnsitz des Arbeiters bemessen.

Der Conseil besteht aus Arbeitgebern, die von den Arbeitgebern, und Arbeitern, die von den „chefs d'atelier, contre-maitres et ouvriers" in gleicher Zahl gewählt werden. Um wählen zu dürfen, muss man 25 Jahre alt sein und drei Jahre im Ressort des Conseil wohnen, der Arbeitgeber obendrein fünf Jahre lang patentiert sein, der Arbeiter drei Jahre lang seinen Beruf ausüben (§ 4/53). Wählbar sind die Personen, welche 30 Jahre alt sind und lesen und schreiben können (Art. 5/53). Fremde und Personen, welche der bürgerlichen Ehrenrechte verlustig oder wegen gewisser Verbrechen verurteilt sind, sind nicht wählbar (Art. 6/53).

Die Wählerliste wird vom „maire" mit einem Arbeitgeberwähler und einem Arbeiterwähler als „assesseurs" aufgestellt, aber der Präfekt setzt sie endgültig fest (Art. 7 und 8). Die Wahl findet in „assemblées particulières" der zwei Gruppen statt.

Die Hälfte der Mitglieder tritt nach drei Jahren ab und ist wieder wählbar (Art. 10). Der Vorsitzende und dessen Vertreter werden von den Mitgliedern für ein Jahr aus ihrer Mitte gewählt; bei Stimmengleichheit ist der an Dienstjahren älteste, und sind sie an Dienstjahren gleich, der älteste gewählt (Art. 1 und 3/80). Wenn der Vorsitzende Arbeitgeber ist, muss sein Vertreter Arbeiter sein und umgekehrt, ausser wenn das G.G. nicht vollzählig ist (Art. 2/80 und 2/84). Weiter hat das G.G. noch einen Sekretär und einen Gerichtsboten. Die Mitglieder können besoldet werden.

Wenn nach einmal wiederholter Wahl die Gewählten sich weigern, Sitzungen abzuhalten, oder die Wähler die Wahl verweigern oder einen Unbefugten wählen, so halten die gesetzmässig Gewählten allein die Sitzung ab (Art. 1/84). Ein Mitglied, das ohne Grund sich weigert, seine Amtspflicht zu erfüllen, kann nach einem Gutachten des G.G. vom Präfekten entlassen werden; das Gutachten wird nur nach Anhörung des Beteiligten abgegeben. Wenn ein Mitglied seine Pflicht vernachlässigt, wird es vom Vorsitzenden aufgefordert, sich zu verantworten; der letztere eröffnet ein Protokoll, welches dem Minister zugeschickt wird. Dieser kann ihn für höchstens sechs Monate suspendieren; der Präsident der Republik kann ihn absetzen und für sechs Jahre ihm die Wählbarkeit entziehen (Art. 1—3/64).

Das G.G. besteht aus zwei Kammern, dem „bureau particulier" und dem „bureau général" (Art. 7 und 8/1806). Das erste wird von einem Arbeitgeber und einem Arbeiter, welche abwechselnd den Vorsitz führen, gebildet; sie treten wenigstens einmal jede Woche zusammen (in der Praxis natürlich öfter, bisweilen wohl an jedem Tag), um in der vorgebrachten Streitigkeit eine Versöhnung zu versuchen. Das „bureau général" besteht aus wenigstens zwei Arbeitgebern und zwei Arbeitern ausschliesslich des Vorsitzenden oder seines Vertreters und versammelt sich wenigstens zweimal im Monat (Art. 22 und 23/48).

Das Conseil ist nur zuständig bei Streitigkeiten, bei welchen

der Arbeitgeber „marchand-fabricant“ ist; dasselbe ist schon im Jahre 1809 (Art. 10) bestimmt und nie abgeändert worden. Daher wird die höhere Berufung, welche nur bei einem Betrag von mehr als 200 Fr. erlaubt ist, bei den „tribunaux de commerce“ eingelegt. Übrigens ist das G.G. in allen Streitigkeiten aus dem Arbeits- und Lehrvertrag zuständig.

Über das Verfahren folgendes: Die Streitigkeit wird angebracht entweder dadurch, dass die Parteien sich zusammen zur Sitzung des „bureau particulier“ begeben oder dass eine der Parteien sich an den Sekretär wendet mit dem Ersuchen, einen Brief an die andere Partei zu schreiben, an bestimmtem Tag zu bestimmter Stunde vor diesem „bureau“ zu erscheinen. Mit Ausnahme von Krankheitsfall oder Abwesenheit darf die Partei keinen Vertreter senden und in keinem Fall klärung, darf ein Rechtsanwalt erscheinen (Art. 29/1809).

Wenn die Parteien zusammen erscheinen, müssen sie erklären, die „bons offices des prud'hommes“ anzunehmen, und diese Erwelche kostenfrei ist, unterzeichnen (Art. 58/1809).

Wenn im zweiten der genannten Fälle die andere Partei auf den Brief des Sekretärs hin nicht erscheint, wird er mit kurzer Angabe der Gründe der Streitigbeit vom Gerichtsboten vorgeladen (Art. 30/1809); erscheint er dann noch nicht, so wird er in contumaciam verurteilt, es sei denn, dass der Conseil weiss, dass die Vorladung ihm nicht zugekommen ist, in welchem Fall die Sache aufgeschoben wird (Art. 41 und 43/1809).

Das „bureau particulier“ versucht eine Versöhnung herbeizuführen. Die Parteien müssen „s'expliquer avec modération et se conduire avec respect“; anderenfalls können sie zu Geldstrafen und selbst zu Gefängnisstrafe verurteilt werden (Art. 33 und 34/1809). Gelingt die Versöhnung nicht, so werden sie an das „bureau général“ verwiesen, bei welchem Aufrufung und Vorladung in derselben Weise wie bei dem bureau particulier stattfinden. Das Verfahren geschieht hier auf dieselbe Weise wie vor den Gerichten und die Beweisführung ist denselben Regeln unterworfen. Das „bureau“ darf nicht beraten, wenn nicht wenigstens zwei Drittel der sämtlichen Mitglieder anwesend sind (Art. 24/1809). Das Urteil ist nach 24 Stunden vorläufig vollstreckbar (Art. 27/1809).

Die straf- und verwaltungsrechtlichen Befugnisse der Conseils werden wir unten in § 7 behandeln.

C. Die Entscheidung von Interessenstreitigkeiten.

a) Das Gesetz vom 27. Dezember 1892 „sur la conciliation et l'arbitrage“.

Dieses Gesetz bezieht sich nur auf „différends collectifs entre patrons et ouvriers ou employés“, also alle Arbeiter eines ganzen Betriebszweiges oder alle Arbeiter eines Arbeitgebers (Art. 1).

Die Absicht ist, die formelle Beratung der Parteien unter sich zu fördern. Wenn eine Streitigkeit entsteht („se produit“), können die Parteien zusammen oder abgesondert sich entweder selbst oder durch Delegierte an den Friedensrichter wenden mit einer schriftlichen Erklärung, welche die Namen, den Stand und den Wohnsitz der Gesuchsteller, der anderen Partei und der Delegierten und den Gegenstand der Streitigkeit mit einer Auseinandersetzung der Motive enthält (Art. 2). Die Zahl der Delegierten darf fünf nicht überschreiten;

sie müssen Bürger sein und den Betrieb, in welchem die Streitigkeit ausgebrochen ist, ausüben; auch Frauen können Delegierte sein (Art. 15).

Der Friedensrichter nimmt den Empfang der Erklärung zu Protokoll und teilt dies binnen 24 Stunden kostenfrei der anderen Partei mit (Art. 3). Diese muss binnen drei Tagen antworten und wenn sie die Vermittlung des Friedensrichters annimmt, auch ihrerseits Delegierte ernennen (Art. 4). In diesem Fall ladet der Richter die Parteien oder Delegierte „d'urgence" ein, sich zu einem „comité d'arbitrage" zu vereinen, bei dessen Versammlungen er anwesend ist und sich zum Vorsitz der Beratungen zur Verfügung stellt (Art. 5).

Wenn die Parteien sich einigen, so wird vom Richter ein Protokoll aufgenommen, welches von den Parteien oder den Delegierten unterzeichnet wird. Wenn sie sich nicht einigen, fordert der Richter sie auf, einen oder mehrere Schiedsrichter oder zusammen einen zu ernennen. Wenn auch diese nicht einig werden können, ernennen sie einen neuen und wenn sie sich auch über diesen nicht einigen können, wird ein solcher vom Präsidenten des Amtsgerichts ernannt (Art. 7 und 8).

Das Anrufen des Friedensrichters, die Weigerung der anderen Partei und das Urteil der Schiedsrichter werden dem „maire" mitgeteilt und von diesem stempelfrei ausgehängt. Die Aushängung kann auch durch die Parteien stattfinden (Art. 12), damit dadurch eine Anrufung der öffentlichen Meinung geschehen kann.

Wenn im Fall eines Streiks keine der Parteien sich an den Friedensrichter wendet, ist derselbe befugt, die Parteien oder ihre Vertreter aufzufordern, ihm binnen drei Tagen den Gegenstand der Streitigkeit mit den Motiven mitzuteilen unter Angabe, ob sie eine Versöhnung oder einen Schiedsspruch wünschen, und in diesem Fall unter Angabe von Namen, Stand und Wohnsitz der Delegierten. Bei Eingehen auf die Aufforderung nimmt es in der oben erwähnten Weise seinen Fortgang (Art. 10).

Es sei noch mitgeteilt, dass alle Stücke stempel- und kostenfrei sind (Art. 14) und auf der Kanzlei verwahrt werden, welche kostenfrei Abschriften giebt (Art. 11).

b) Arbeitsräte:

Das Dekret vom 17. Sept. 1900, abgeändert durch Dekret vom 2. Jan. 1901 hat „conseils du travail" eingesetzt, deren Aufgabe nicht an erster Stelle die Entscheidung von Streitigkeiten ist, denn sie müssen auf Antrag von Interessenten oder der Regierung Gutachten abgeben, den normalen Lohn und Arbeitstag festsetzen unter Förderung von diesbezüglichen Verträgen, über Vorkehrung gegen Arbeitslosigkeit beraten, jährliche Gutachten über die Ausführung der Arbeiterschutzgesetze abgeben (Art. 2). Sie können aber auch angerufen werden zur Beilegung von Streitigkeiten durch Versöhnung oder Schiedsspruch (Art. 10 und 11).

Wo ein Bedürfnis nach ihnen konstatiert wird, werden Arbeitsräte vom Minister errichtet (Art. 1). Sie bestehen aus Sektionen, welche je einen oder mehrere naheliegende Betriebszweige vertreten und aus wenigstens sechs und höchstens zwölf Arbeitgebern und Arbeitern in gleicher Zahl bestehen (Art. 4). Wählbar sind Männer und Frauen von 25 Jahren an, welche wenigstens zehn Jahre lang zum Betrieb gehören oder gehört haben, Wähler nur die gesetzlich bestehenden Arbeitgeber- und Arbeitervereine, welche nach dem Dekret vom 17. Sept. 1900 jeder

nur eine Stimme hatten, nach dem Dekret vom 2. Jan. 1901 jedoch für jede zehn Mitglieder der Arbeitgebervereine und jede 25 Mitglieder der Arbeitervereine eine Stimme haben (Art. 5).

Ausser diesen gewählten Mitgliedern der Arbeitsräte werden vom „Conseil de Prud'hommes“ auch Mitglieder ernannt, welche nicht mehr als die Hälfte aller Mitglieder des Arbeitsrates ausmachen dürfen (Art. 8). Die Mitglieder werden für zwei Jahre ernannt, und die Hälfte tritt jedes Jahr aus. Wer ohne Grund dreimal nicht erscheint oder den Bezirk oder den Betrieb verlässt, verliert die Mitgliedschaft (Art. 9). Die Sektion ernennt aus den Mitgliedern einen Vorsitzenden und einen Sekretär, den einen aus den Arbeitgebern, den anderen aus den Arbeitern; bei deren Abwesenheit ist der älteste des einen Teiles Vorsitzender, der jüngste des anderen Sekretär (Art. 12).

Eine Sektion versammelt sich wenigstens einmal in den drei Monaten; der Präfekt beruft jährlich eine Plenarversammlung aller Sektionen ein (Art. 10 und 13). Bei Festsetzung des normalen Lohnes und Arbeitstages und bei Streitigkeiten müssen Arbeitgeber und Arbeiter in gleicher Zahl anwesend sein; ist sie ungleich, so hat der Jüngste nur eine beratende Stimme (Art. 11).

D. Streitigkeiten über das Unfallgesetz von 1898.

Die Streitigkeiten über die Höhe der Rentenzahlung nach einem Unfall sind sehr vereinfacht. Streitigkeiten über Entschädigung für Begräbniskosten, Kosten der Krankheit und zeitweilige Invalidität kommen stets, wie hoch der Betrag auch sei, vor den Friedensrichter ohne Berufung an höhere Instanz. Die anderen Entschädigungen werden binnen fünf Tagen vom Vorsitzenden des Amtsgerichts festgesetzt, wenn die Parteien einig darüber sind, und anderenfalls durch das Gericht selbst, welches summarisch entscheidet und den Arbeitgeber verurteilen kann, Vorschüsse zu geben. Binnen 14 Tagen steht gegen dieses Urteil höhere Berufung offen, über welche binnen einem Monat zu verhandeln ist. Die Forderung verjährt in einem Jahr (Art. 5—8).

§ 7. Vollzug der Gesetze.

a) Verpflichtungen des Arbeitgebers.

1. Das Gesetz von 1892 über die Frauen- und Kinderarbeit (Art. 10) bestimmt, dass der „maire“ dem Vertreter des Kindes ein „livret“ ausstellt, in welchem Namen, Wohnort und Wohnsitz des Kindes, und wenn es noch nicht 13 Jahre alt ist, die Erwähnung, ob es ein Zeugnis über beendigte Schule besitzt, enthalten sein muss. Der Arbeitgeber hat das Livret zu bewahren und Anfang und Ende des Vertrags aufzuzeichnen.

2. In verschiedenen Fällen hat der Arbeitgeber ein Verzeichnis zu führen. Erstens ist der Inhalt der Livrets in ein Verzeichnis einzuschreiben (Art. 10 des Ges. v. 1892). — Das Gesetz über den „tissage et bobinage“ (vgl. oben S. 135/6) schreibt weiter ein Verzeichnis vor, das dasselbe enthalten muss wie die Arbeitsbücher. — Das

Dekret über die Bergwerke vom 3. Jan. 1813 (vgl. oben S. 140), schreibt ein Tagesverzeichnis über die in das Bergwerk hinabsteigenden Personen vor; es muss vom Maire parafiert und vom Bergwerksingenieur visiert werden. Auch über den Fortschritt der Arbeiten muss ein Verzeichnis geführt werden.

3. Aushang. Der Arbeitgeber hat erstens das Gesetz über die Frauen- und Kinderarbeit und die Ausführungsdekrete, so weit sie auf den Betrieb Anwendung finden, nebst dem Namen des zuständigen Arbeitsinspektors auszuhängen; weiter die Stunden von Anfang und Ende der Arbeit und die Ruhestunden. Er hat eine Abschrift der letzteren dem Inspektor zu übermitteln. In Arbeitshäusern, Waisenhäusern und anderen wohlthätigen Anstalten müssen die Bestimmungen des Gesetzes und die festgesetzten Stunden für Handarbeit, Unterricht und Mahlzeiten nach Genehmigung des Inspektors ausgehängt werden (Art. 11). Dasselbe ist der Fall mit den vom Inspektor erlaubten zeitweiligen Überstunden und Sonntagsarbeit und der dem Inspektor gemachten Mitteilung über zeitweise Nachtarbeit (vgl. oben S. 132), (Art. 6 des Dekr. v. 15. Juli 1893).

Auch die Bestimmungen des Gesetzes über „tissage et bobinage“ (Art. 6) und das Dekret über Fabriken von Schweinfurter Grün (Art. 7), müssen ausgehängt werden, nicht aber diejenigen des Gesetzes über die Beschäftigungszeit erwachsener Männer.

4. Der Arbeitgeber hat dem Inspektor Zutritt zu gestatten, ihm alle Mitteilungen zu machen, welche er wünscht, und Verzeichnisse, Arbeitsordnungen u. s. w. vorzuzeigen (Art. 17 und 20 Ges. v. 1892, Art. 4 Ges. v. 1893, für Bergwerke Art. 24 Dekr. v. 1813). Obendrein muss der Inspektor von gewissen Abweichungen der gesetzlichen Bestimmungen, wie z. B. für Kinder in Bergwerken (Art. 3 Dekr. v. 3. Mai 1893, S. 134), in Kenntnis gesetzt werden (Art. 3 Dekr. v. 15. Juli 1893). Auch muss ihm alle drei Monate ein Verzeichnis der Namen, Geburtsort und Geburtstag der in den dem Gesetz von 1892 unterstehenden Wohlthätigkeitsanstalten beschäftigten Personen übermittelt werden (Art. 11 letzter Abs. dieses Ges.).

5. Schliesslich hat der Arbeitgeber Unfälle in seinem Betrieb anzuzeigen. Ursprünglich war diese Verpflichtung in Art. 15 des Ges. v. 1892 und Art. 11 des Ges. v. 1893 aufgenommen; in Betrieben, wo das Unfallversicherungsgesetz von 1898 Anwendung findet, regeln die Art. 11—14 dieses Gesetzes jetzt die Verpflichtung. Ein Unfall muss binnen 48 Stunden dem „maire“ mitgeteilt werden mit Aufgabe von Namen und Adressen von Zeugen und einer Erklärung des Arztes über den Zustand des Verunglückten, die wahrscheinlichen Folgen und den Zeitpunkt, an welchem dieselben definitiv festzustellen sind. Der Bürgermeister teilt den Unfall dem Inspektor mit. Erfolgt der Tod oder Invalidität, so wird der Unfall auch dem Friedensrichter berichtet, der eine contradiktorische Untersuchung einleitet. Die Gesetze von 1892 und 1893 enthalten, abgesehen von dieser Untersuchung, dieselben Bestimmungen.

b) Mit Aufsicht beauftragte Personen.

1. Die Arbeitsinspektoren. Ihre Befugnisse und ihre Aufgaben werden im Gesetz über die Frauen- und Kinderarbeit geregelt (Art. 17—21), indem die anderen Gesetze nur die Aufsicht über ihre Bestimmungen denselben Personen übertragen.

Sie werden vom Handelsminister ernannt. Es giebt Divisionsinspektoren, von denen jeder eine Anzahl von departementalen Inspektoren unter sich hat. Ein Dekret bestimmt die Grenzen der Departements, die Zahl der Inspektoren, ihr Honorar und Vergütung für Reisekosten (Art. 18). Das Dekret ist vom 13. Dez. 1892 und bestimmt die Zahl der Divisionsinspektoren auf 11, der departementalen auf 92; 1896 waren 18 weibliche Inspektoren ernannt. Ein ministerieller Beschluss bestimmt die Erfordernisse zur Ernennung zum Inspektor und die Prüfungsbedingungen.

Das Protokoll der Inspektoren verdient Glauben, bis der Gegenbeweis geliefert ist (Art. 20/92 und 3 und 4/93). Sie müssen jährlich einen Bericht über die Befolgung der ihrer Aufsicht unterworfenen Gesetze erstatten und eine Statistik der Arbeitsbedingungen aufstellen, welche vom Minister veröffentlicht werden (Art. 21/92 und 10/93).

Eine besondere Regelung ist für die Bergwerksinspektion getroffen. Ausser den Hauptingenieuren, Ingenieuren und Kontrolleuren, welche vom Staat ernannt werden, erlaubt das Gesetz vom 8. Juli 1890 „sur les délégués à la sécurité des ouvriers mineurs“ den Arbeitern, selbst Inspektoren zu ernennen, welche die Sicherheitsmassnahmen und die Ursachen eines Unfalles zu untersuchen haben. Der Präfekt bestimmt das unterirdische Gebiet, innerhalb dessen ihre Befugnis gilt. Sie werden vom Staat in der Weise besoldet, dass der Tag einer Amtsverrichtung als Arbeitstag bezahlt wird.

Sie werden von den Arbeitern nach „scrutin de liste“ gewählt. Wähler sind französische unterirdische Arbeiter, welche sich auf den letzten Lohnlisten vor der Festsetzung der Wählerlisten befinden (Art. 5). Wählbar sind sie, wenn sie lesen und schreiben können, nicht wegen Übertretung des Bergwerkgesetzes bestraft sind, aktiv wahlberechtigt und 25 Jahre alt, wenigstens fünf Jahre im Bezirke wohnhaft sind und nicht seit länger als 10 Jahren mit der Bergwerkarbeit aufgehört haben (Art. 6). Der Unternehmer stellt selbst die Wählerliste auf; es steht jedoch Berufung offen (Art. 7). Die Wahlen werden immer am Sonntag abgehalten und von Delegierten und Vertretern zugleich (Art. 8). Wenigstens ein Viertel der Wähler müssen ihre Stimme abgeben (Art. 9). Man wird für drei Jahre gewählt, aber der Präfekt kann einen Delegierten suspendieren (Art. 13).

Die Delegierten müssen einmal pro Monat hinabsteigen und untersuchen, ob die gesetzlichen Bestimmungen befolgt werden (Art. 2). Ihre Beobachtungen schreiben sie in ein zur Einsicht der Arbeiter liegendes Verzeichnis ein und der Unternehmer setzt seine Bemerkungen daneben. So wird das Verzeichnis dem Präfekten zugesandt, der es dem Ingenieur übermittelt (Art. 3). Ein Dekret regelt alles dies mehr in Einzelheiten.

2. Besondere Kommissionen.

Erstens ist zu erwähnen die „commission supérieure du travail“, deren Errichtung schon vom Kinderarbeitsgesetz von 1874 verordnet ist. Sie besteht aus zwei Mitgliedern des Senats, die vom Senat, zwei Abgeordneten, die von der „Chambre des députés“, und fünf höheren Beamten, die vom Präsidenten der Republik ernannt werden. Sie sind unbesoldet. Sie haben die gleichmässige und genaue Befolgung des Gesetzes über die Frauen- und Kinderarbeit zu überwachen, Gutachten über Verbesserungen und Vollzugsverordnungen abzugeben und die Bedingungen für die Ernennung der Inspektoren

festzustellen. Sie haben dem Präsidenten der Republik Jahresberichte zu erstatten (Art. 22 und 23 des Ges. v. 1892).

Weiter ist zu erwähnen, dass die departementalen Räte eine oder mehr Kommissionen einzusetzen haben, welche über die Befolgung und die Verbesserungen desselben Gesetzes von 1892 Berichte zu erstatten haben. Die Berichte werden dem Minister und der „Commission supérieure" zugesandt. Die Inspektoren, der Vorsitzende des „Conseil de prud'hommes" der departementalen Hauptstadt und sein Vertreter und der Bergwerksingenieur sind gesetzliche Mitglieder der Kommission (Art. 24).

Schliesslich werden in jedem Departement „comités de patronage" eingesetzt zum Schutz der Lehrlinge und in der Industrie arbeitenden Kinder und zur Förderung des Fachunterrichts derselben. Der departementale Rat bestimmt die Zahl der Mitglieder, welche höchstens sieben und wenigstens fünf betragen muss, und ihr Gebiet. Der Präfekt ernennt die Mitglieder auf drei Jahre und genehmigt die Statuten. Alle Kommissionen in einem Departement werden von einem Vorstand von sieben Personen, von denen vier vom departementalen Rat und drei vom Präfekten ernannt werden, verwaltet. Die Mitglieder sind alle unbesoldet (Art. 25 des Ges. v. 1892).

3. Die „Conseils de prud'hommes".

Sie können mit Gefängnisstrafe von höchstens drei Tagen strafen „tout délit tendant à troubler l'ordre et la discipline de l'atelier, tout manquement grave des apprentis envers leurs maitres" (Art. 4 des Dekr. v. 3. Aug. 1810). Man nimmt an, dass auch „délits troublant l'ordre de l'atelier" durch Arbeitgeber gestraft werden können.[1] Ein Verfahren ist nicht vorgeschrieben und die „Conseils" können daher nur nach Einbringung einer Klage auftreten, und in diesem Fall ist das Verfahren demjenigen bei anderen Streitigkeiten ähnlich. Der Staatsanwalt kann seinerseits immer neben dem Conseil auftreten.

Sie können auch, wenn eine Klage vorgebracht wird, eine Übertretung eines Arbeitsgesetzes oder eine Unterschlagung von Rohstoffen durch Arbeiter konstatieren und ihr Protokoll der zuständigen Behörde einsenden. Sie können zu diesem Zweck Arbeitgeber und Arbeiter besuchen, wenn nur der Besuch durch einen Arbeitgeber und einen Arbeiter mit einem „officier public" stattfindet (Art. 10—14 Ges. v. 18. März 1869).

c) Strafbestimmungen.

Übertretungen des Gesetzes über die Frauen- und Kinderarbeit und der auf Grund derselben erlassenen Dekrete wird mit Geldstrafe von 5 bis 15 Fr. und Wiederholung binnen einem Jahr mit 16 bis 100 Fr. für jede Person, mit welcher die Übertretung begangen ist, bestraft. Die erste Übertretung wird vom Friedensrichter, die Wiederholung vom Amtsrichter, welcher auch Veröffentlichung seines Urteils verordnen kann, behandelt (Art. 26—28). Absichtliche Behinderung der Inspektoren an der Ausübung ihres Amtes wird mit 100 bis 500 und im Wiederholungsfalle mit 500 bis 1000 Fr. bestraft (Art. 29).

Übertretung des Gesetzes über den Schutz gegen Gefahren

---

[1] Vgl. van Heukelom, op. cit., S. 30.

von 1893 wird für jede wahrnehmbare Übertretung mit 5 bis 15 Fr. bis zu einem Maximum von 200 Fr. bestraft. Der Richter kann einen Termin festsetzen, bis zu welchem die Anstalt mit dem Gesetz in Einklang gebracht werden muss; wenn dasselbe unterlassen wird, so wird die Sache vor das Amtsgericht gebracht, und wenn die Änderungen dann noch nicht angebracht werden, kann dieser die Schliessung anordnen. Wiederholung wird mit 50 bis 500 Fr. bis zu einem Maximum von 2000 Fr. gestraft und Behinderung des Inspektors so wie eben erwähnt (Art. 7—9).

Bei einer Übertretung eines Dekrets zur Ausführung dieses Gesetzes müssen die Inspektoren, bevor sie ein Protokoll aufnehmen, dem Übertreter Gelegenheit geben, die abändernden Massnahmen zu treffen. Ihre Mahnung wird, datiert und unterzeichnet mit Anzeige der für nötig erachteten Abänderungen und eines Termins von wenigstens einem Monat, bis zu welchem dieselben hergestellt sein müssen, in das Verzeichnis der Anstalt eingeschrieben. Der Arbeitgeber kann beim Minister Berufung einlegen, und dieser kann den Termin bis auf 18 Monate erweitern (Art. 6).

Übertretung des Gesetzes über die Beschäftigungszeit erwachsener Arbeiter wird mit 5 bis 100 Fr. für jeden Arbeiter bis zum Maximum von 1000 Fr. bestraft (Art. 4). Über den Wiederholungsfall wird nicht gesprochen.

Das Gesetz über den Lehrvertrag enthält die folgenden Strafbestimmungen: Der Lehrherr unter 21 Jahren, der minderjährige Lehrlinge hält, der unverheiratete Lehrherr oder Witwer, der Mädchen als Lehrlinge beherbergt, und der Lehrherr, der seinen Lehrlingen die Teilnahme am Unterricht nicht erlaubt, werden vom Friedensrichter mit 5 bis 15 Fr. oder Haft von 1 bis 5 Tagen oder beiden zusammen gestraft. Wer einer Verbotsbestimmung zuwider Lehrlinge hält, wird vom Amtsgericht mit 5 bis 15 Fr. und bei Wiederholung mit Haft von 15 Tagen bis drei Monaten mit oder ohne eine gleichzeitige Geldstrafe von 50 bis 300 Fr. gestraft (Art. 20).

Das Unfallversicherungsgesetz straft die Unterlassung der Aushängung des Gesetzes und der Anzeige eines Unfalls mit 1 bis 15, im Wiederholungsfall mit 16 bis 100 Fr. (Art. 31 und 14).

Zweiter Abschnitt.

Wandergewerbe und Handelspersonal.

Es besteht in Frankreich schon seit 1874 (7. Dez.) ein Gesetz „relative à la protection des enfants employés dans les professions ambulantes“. Dasselbe erklärt für strafbar mit Gefängnisstrafe von 6 Monaten bis zu 2 Jahren und Geldstrafe von 16 bis 200 Fr. die Person, welche ein Kind unter 16 Jahren gefährliche Kunststücke oder „exercices de location“ verrichten lässt, und weiter jede Person ausser dem Vater und der Mutter, welche den Beruf eines Akrobaten, Gauklers, Tierbändigers, Cirkusdirektors ausübt und bei den Vorstellungen Kinder unter 16 Jahren auftreten lässt (Art. 1). Art. 2 des Gesetzes, abgeändert vom Ges. v. 1898 über

die „enfants martyrs“ straft die Eltern, Vormünder und Lehrer, welche die Kinder solchen Personen oder Bettlern oder Landstreichern überliefern, und die Personen, welche das Kind überreden, seine Eltern zu verlassen, mit derselben Strafe. Den Vertretern des Kindes kann ihre Gewalt über das Kind entzogen werden. Jede Person, welche einen solchen Beruf ausübt, muss den Geburtsschein, den Nachweis über die Herkunft und Identität der Kinder, die er gebraucht, bei sich tragen bei Strafe von 1—6 Monaten und 16 bis 50 Fr. Bei Übertretungen des Gesetzes kann der Gemeindevorstand die Vorstellung untersagen und die Zeugnisse und Nachweise einsehen. Die französischen Konsuln im Ausland müssen auf die französischen Kinder achten und sie nach dem Vaterland zurückschicken. Das Ges. von 1892 (Art. 17 Abs. 2) unterstellt auch dieses Gesetz der Aufsicht der Inspektoren.

Auf das Handelspersonal findet keines der im vorigen Abschnitt besprochenen Gesetze Anwendung, auch nicht dasjenige über die Beschlagnahme des Lohnes und über die „Conseils de prud'hommes“, mit Ausnahme vielleicht des Gesetzes über den Lehrvertrag. Man nimmt an, dass auch dasjenige über den Schutz vor Gefahren, u. s. w. von 1893 nur dann auf Läden Anwendung findet, wenn in denselben auch eine Industrie ausgeübt wird.[1])

Es besteht also bloss ein besonderes Gesetz vom 29. Dez. 1900 „fixant les conditions du travail des femmes employées dans les magasins, boutiques et autres locaux en dépendant.“ In diesen Anstalten muss, wenn die Handelsgegenstände von weiblichen Angestellten verkauft werden, eine Anzahl von Sitzgelegenheiten vorhanden sein, welche wenigstens der Zahl der Angestellten gleich ist (Art. 1). Das Gesetz ist der Aufsicht der Inspektoren unterstellt, welche in die Anstalten freien Eintritt haben (Art. 2). Es ist vom Arbeitgeber mit den Namen und Adressen der Inspektoren auszuhängen. Die Strafen wegen Übertretungen wie die Zuständigkeit der Richter sind ganz in gleicher Weise geregelt wie oben bei den Übertretungen des Gesetzes über die Frauen- und Kinderarbeit erwähnt.

[1]) Code annoté, S. 68 Note 1.

Die Schweiz.

Übersicht über die gesetzlichen Bestimmungen.

I. Allgemeines.

1. Obligationenrecht (Bundesgesetz v. 10./14. Juni 1881) Art. 338 bis 349.

II. Arbeiter.

Allgemeines.

2. Bundesgesetz v. 23. März 1877. — **3.** Bundesratsbeschluss v. 3. Juni 1891. — **4.** Glarus, 8. Mai 1892. — **5.** Basel-Stadt, 23. April 1888. — **6.** St. Gallen, 18. Mai 1893. — **7.** Zürich, 10. Juni 1894. — **8.** Solothurn, 29. Nov. 1895 und 1. Okt. 1897. — **9.** Luzern, 29. Nov. 1895. — **10.** Neuenburg, 19. Mai 1896. — **11.** Freiburg, 14. Nov. 1895. — **12.** Genf, 1899.

Verbot, einen Vertrag abzuschliessen.

13. Bundesratsbeschluss v. 13. Dez. 1897. — **14.** Verordn. v. 16. Okt. 1897 (Dampfkessel). — **15.** Bundesratsbeschl. v. April 1900 (Zinkwerke).

Die Entstehung des Vertrages.

16. O.R. Art. 29, 30, 34, 35 und Ges. über die Handlungsfähigkeit Art. 4, 5 und 7. — No. 4 und 7. — **17.** Genf, 10. Febr. 1900.

Die Arbeitszeit.

No. 2. — **18.** Bundesratsbeschl. v. 3. Juni 1891. — **19.** Bundesgesetz v. 27. Juni 1890. — **20.** Bundesratsbeschluss v. 14. Jan. 1893.

Der Lohn.

No. 17. — **21.** Obwalden, 24. April 1887 und 24. April 1884. — **22.** Unterwalden, 26. April 1887. — **23.** O.R. Art. 224 ff. — **24.** Bundesges. über Schuldbetreibung und Konkurs v. 11. April 1889 Art. 93 und 219.

Die Sorge für Leben und Gesundheit.

No. 13, 14 und 15. — **25.** Bundesratsbeschluss v. 29. Nov. 1884, abgeändert 16. Juni 1885 (Jacquard-Webstühle). — **26.** Beschl. v. 13. Juli 1888 (Wassergas). — **27.** Beschl. v. 7. Dez. 1896 (verdichtete Gase). — **28.** Beschl. v. 13. Dez. 1897. — **29.** Anleitungen des Fabrikinspektorats v. 10. Aug. 1896, 13. Aug. 1897, 21. Okt. 1897 und 12. Febr. 1898. — **30.** Ges. v. 2. Nov. 1898 (Zündhölzchen).

Andere Verpflichtungen.

31. Bundesges. v. 15. Juni 1881 und 26. April 1887 (Haftpflicht).

Lehrvertrag.

No. **4**, **6**, **7**, **11** und **12**. — **32**. Neuenburg, 21. Nov. 1890. — **33**. Waadtland, 21. Nov. 1896.

Entscheidung von Streitigkeiten.

34. Waadtland, 26. Nov. 1888. — No. **17**. — **35**. Genf, 12. Mai 1897. — **36**. St. Gallen, 16. Febr. 1897.

Vollzug.

37. Bundesratsbeschl. v. 10. Mai 1878 und 18. Juni 1883.

III. Laden- und Wirtshauspersonal.

No. **4**, **6**, **8** und **10**. — **38**. Luzern, Verordn. v. 1898. — **39**. Basel-Stadt. 19. Dez. 1887.

Quellen.

No. 1, 16 und 23: *Textausgabe von* ***Dr. Arnold Hirzel****, Brugg 1890.* — No. 2: ***Michel Bodeux****, Etudes sur le contrat de travail, Louvain 1896 S. 200ff. (franz. Text).* — No. 2, 3, 13, 14, 18, 20, 24, 25, 26, 27, 28, 29 und 37: *Das Bundesgesetz, betreffend die Arbeit in den Fabriken, herausgegeben vom schweizer. Industriedepartemente, Bern 1900,*[1] *resp. S. 299, 35, 251 und 259, 76, 212, 222, 185, 66 und 67, 69, 73, 110, 94, 273 und 274.* — No. 4—10: *Braun's Archiv VI S. 357—398.* — No. 5: *Eod. I S. 320ff.* — No. 7: *Eod. VII S. 468ff.* — — No. 11: *Annuaire de législation étrangère 1895 S. 515.* — No. 12: *Soziale Praxis IX Sp. 507.* — No. 15: *Soziale Praxis IX Sp. 820.* — No. 17: *Das Gewerbegericht VI Sp. 133 und Soziale Praxis IX Sp. 73.* — No. 19: *Braun's Archiv VII S. 663ff.* — No. 21 und 22: *Soziale Praxis VI Sp. 545.* — No. 30: *Annuaire de législation ouvrière belge 1898 S. 341. Soziale Praxis VIII Sp. 148.* — No. 31: *Braun's Archiv I S. 136ff.* — No. 33: *Eod. XII S. 257ff.* — No. 34—36: *Annuaire de législation étrangère 1888 S. 745, 1897 S. 634 u. 668.* — No. 38: *Soz. Praxis VII Sp. 550.* — No. 39: *Soziale Praxis II, S. 277.*

Wie im Deutschen Reich bürgerliches Gesetzbuch und Gewerbeordnung stehen in der Schweiz das „Bundesgesetz betreffend die Arbeit in den Fabriken“ von 1877 (s. Einleitung S. 16) und der elfte Titel des „Obligationenrechts“, der den Dienstvertrag behandelt (Einleitung S. 6) neben einander. Wie sie sich zu einander verhalten, wird durch Art. 349 O.R. klar, der bestimmt, dass „vorbehalten bleiben: . . . . . 2) die Bundesgesetzgebung über die Arbeit in den Fabriken“. Die letztere geht daher dem Obligationenrecht vor.

Das Fabrikgesetz von 1877 betrachtet als Fabrik jede Anstalt, in welcher gleichzeitig und regelmässig eine Mehrzahl von Arbeitern ausserhalb ihrer Wohnungen in geschlossenen Räumen beschäftigt werden. Da diese Definition ziemlich unbestimmt ist, hat der Bundesrat im Zweifel nach Einholung eines Berichts der Kantonsregierungen zu entscheiden, ob eine Anstalt als Fabrik zu betrachten ist (Art. 1); sie hat also durch diese Befugnis die Macht, das Geltungsgebiet des Gesetzes auszudehnen oder einzuschränken.

Es sind verschiedene Bundesratsentschlüsse über die Sache erlassen; der letzte ist vom 3. Juni 1891. Es betrachtet als Fabriken a) „Betriebe mit mehr als 5 Arbeitern, welche mechanische Motoren verwenden oder Personen unter 18 Jahren beschäftigen oder gewisse Gefahren für Gesundheit und Leben der Arbeiter bieten. b) Betriebe mit mehr als 10 Arbeitern, bei welchen keine dieser Bedingungen zutrifft (also alle solche Betriebe), und c) Betriebe mit weniger als 6 oder 11 Arbeitern, welche aussergewöhnliche Gefahren für Leben und Gesundheit

[1] Im Folgenden citiert als: „Kommentar“.

bieten oder den unverkennbaren Charakter von Fabriken aufweisen." In einer grossen Reihe von Entscheidungen [1]) hat der Bundesrat für besondere Betriebszweige und Anstalten festgesetzt, ob sie unter das Gesetz fallen.

Der Beschluss brachte eine grosse Ausdehnung des Geltungsgebietes des Gesetzes, weil vor 1891 die Gruppe sub b) 24 Arbeiter beschäftigen musste; es fallen also jetzt auch alle Uhrmachereien und Konfektionsbetriebe unter das Gesetz. Auch sind alle Zündholzfabriken darunter gebracht.

Neben dem Fabrikgesetz haben viele Kantone Arbeitsgesetze erlassen, welche sich natürlich auf andere Gegenstände beziehen als das Obligationenrecht und das Bundesfabrikgesetz, deren Lücken sie anfüllen entweder durch Bestimmungen über Anstalten, auf welche das Fabrikgesetz sich nicht bezieht, oder durch grössere Beschränkung der Frauenarbeit als das letztere. Mehrere dieser Gesetze finden auch auf Läden und Wirtshäuser Anwendung (welche dies sind, ist später anzugeben).

Die Gesetze, welche wir besprechen werden, sind die folgenden: Erstens die Gesetze von Glarus, 8. Mai 1892 und Freiburg, 14. November 1895, welche für alle nicht unter das Bundesgesetz fallenden Betriebe gelten. — Weiter das Gesetz vom 23. April 1888 in Basel-Stadt, welches für Fabriken und Werkstätten gilt, wo wenigstens drei erwachsene Arbeiterinnen oder eine unter 18 Jahren beschäftigt werden; dasjenige vom 18. Mai 1893 in St. Gallen für die Fabriken und Werkstätten, wo mehr als zwei erwachsene oder eine Arbeiterin unter 18 Jahren arbeitet; vom 10. Juni 1894 in Zürich, vom 29. November 1895 in Solothurn, vom 29. November 1895 in Luzern und vom 19. Mai 1896 in Neuenburg für alle Fabriken und Werkstätten, wo Frauen, wenn auch noch so wenig, beschäftigt werden. Neuenburg schliesst Werkstätten, wo nur Familienangehörige unter der Führung von Vater oder Mutter arbeiten, aus; die anderen Gesetze beziehen sich auch auf die Hausindustrie.

Erster Abschnitt.

Industriearbeiter.

§ 1. Verbot, einen Vertrag abzuschliessen oder bestimmte Arbeit zu verrichten.

a) Das Fabrikgesetz untersagt die Arbeit in Fabriken den Kindern unter 14 Jahren (Art. 16 Abs. 1). Glarus und Freiburg dehnen diese Bestimmung auf die anderen Anstalten aus. Solothurn erlaubt die Arbeit den Kindern über 13 Jahren, wenn sie ein Zeugnis über die Absolvierung genügenden Unterrichts besitzen. Genf untersagt in einem Gesetz von 1899 die Einstellung von Kindern unter 13 Jahren als Lehrlinge. Ältere Lehrlinge müssen über ihre körperliche Tüchtigkeit ein ärztliches Zeugnis vorlegen.

[1]) Zu finden im Kommentar des Industriedepartements, Bern 1900.

b) Wöchnerinnen dürfen vor und nach ihrer Niederkunft acht Wochen lang nicht beschäftigt werden und dürfen nicht wieder eintreten, bevor sie nachgewiesen haben, dass sechs Wochen nach derselben verflossen sind (Art. 15 Abs. 2). Zürich bestimmt, das Wöchnerinnen erst nach Verlauf von vier Wochen nach der Niederkunft, aber im ganzen sechs Wochen lang nicht beschäftigt werden dürfen. St. Gallen bestimmt: „Wöchnerinnen sind sechs Wochen lang von allen gewerbsmässigen Arbeiten ausgeschlossen. Schwangeren Personen ist gestattet, jederzeit auf blosse Anmeldung hin die Arbeit einzustellen.“ Die anderen Kantone haben dieselben Bestimmungen wie der Bund.

c) Der Bundesrat kann die Fabrikationszweige, in welchen schwangere Frauen überhaupt nicht arbeiten dürfen, bezeichnen (Art. 16 Abs. 3). Erst durch Bundesratsbeschluss vom 13. Dezember 1897 sind dieselben angegeben worden; es sind: das Massemischen, Tünchen, Ausnehmen und Packen in Zündhölzchenfabriken; das Verarbeiten von Blei, Bleigemischen und Bleifarben, die Schriftgiessereien und -setzereien, Glasieren mit ungefritteten Bleiglasuren; das Anreiten bei den Quecksilberluftpumpen in Glühlampenfabriken; die Arbeit in Räumen, wo Schwefelsäure entwickelt wird, und in Garn- und Strohbleichereien, in Benzinwäschereien, in der Kautschukwarenfabrikation; wo Schwefelkohlenstoff oder Chlorschwefel verdünstet; und schliesslich Arbeiten, die mit dem Tragen schwerer Lasten oder mit heftiger Erschütterung verbunden sind.

d) Der Bundesrat kann den Arbeitern unter 16 Jahren gewisse Arbeit untersagen (Art. 16 Abs. 4). Auch erst der genannte Beschluss vom 13. Dezember 1897 bezeichnet diese Verrichtungen; es sind: Die Bedienung von Kochgefässen unter Druck (zur Bedienung von Dampfkesseln dürfen nur erwachsene Personen verwendet werden, sagt Art. 21 der Dampfkesselverordnung vom 16. Okt. 1897). Motoren aller Art, elektrischen Anlagen, Krahnen, Fahrstühlen; die Bedienung von Transmissionen und Riemenauflegen; von Kreis- und anderen Sägen, Hobel-, Abricht- und Kehlmaschinen, Teigwalzen, Centrifugen, Schneidemaschinen u. s. w.: die Arbeit mit explosiven Stoffen, Kochen leicht entzündlicher Stoffe; Arbeit in Cement-, Kalk- und Gipsfabriken, in Lokalen, wo viel Staub erzeugt wird; das Beizen und Fachen in Hutfabriken; Arbeit in der Chemischen Industrie, bei welcher schädliche Gase vorhanden sind oder entstehen; Verzinnen und Verzinken; Herstellung bleihaltiger Glasuren, Glasieren mit ungefritteten Bleiglasuren und Auftragen von bleihaltigem Email. Die Bestimmungen finden jedoch keine Anwendung auf Personen, welche als Lehrlinge eine mehrjährige, vertragsmässig geregelte Lehrzeit in Berufen durchmachen, bei denen eine solche Arbeit allgemein üblich ist. — Der Arbeitgeber kann sich nicht mit Unkenntnis des Alters des Kindes entschuldigen (Art. 16 Abs. 5 des Ges.).

e) Schliesslich untersagt das Fabrikgesetz selbst (Art. 15 Abs. 4) den Arbeiterinnen die Reinigung im Gange befindlicher Motoren, Transmissionen und gefahrdrohender Maschinen und ein Bundesratsbeschluss vom April 1900 die Arbeit bei Destillationsöfen sowie zur Entfernung der Asche in Zinkwerken.

§ 2. Die Eingehung des Vertrags.

a) Grossjährige Männer und unverheiratete Frauen. Sie werden vom O.R. in keiner Beziehung beschränkt, es sei denn, dass sie wegen Verschwendung, freiwillig oder wegen Verurteilung zur Freiheitsstrafe ihre Handlungsfähigkeit verloren haben (Art. 29 O.R. und 5 Ges. über die Handlungsfähigkeit). Das Fabrikgesetz beschränkt jedoch die Freiheit durch die Bestimmung, dass in jeder Anstalt, auf welche das Gesetz Anwendung findet, eine Fabrikordnung über „die gesamte Arbeitsordnung, die Fabrikpolizei, die Bedingungen des Ein- und Austrittes und die Ausbezahlung des Lohnes“ zu erlassen ist (Art. 7 Abs. 1).

Die Fabrikordnung ist der Genehmigung der kantonalen Regierung unterworfen, aber bevor dieselbe erteilt wird, soll den Arbeitern Gelegenheit gegeben werden, sich darüber auszusprechen (Art. 8 Abs. 1 und 2). Ein Rundschreiben des Bundesrats an die Kantonsregierungen vom 25. Januar 1878 enthält Anweisungen darüber, wie diese Gelegenheit zu schaffen ist: Es genügt somit, wenn der Arbeitgeber den Entwurf zur Einsicht der Arbeiter in dem Geschäftsbureau oder sonst an einem geeigneten Orte auflegt und davon durch Anschlag Kenntnis giebt, wobei noch hinzuzufügen wäre, dass innerhalb einer Frist von z. B. 14 Tagen Bemerkungen entweder direkt beim Arbeitgeber oder bei der Kantonsregierung eingereicht werden mögen und die Einsendung des Entwurfes unter Vorlegung einer Abschrift der Bekanntmachung und Angabe des Tages des Anschlages und der von seiten der Arbeiter gemachten Bemerkungen und Ausstellungen zu geschehen hätte.

Die Genehmigung wird nur erteilt, wenn der Entwurf nichts wider die gesetzlichen Bestimmungen enthält. Die Fabrikordnung ist mit der Genehmigung „in grossem Druck und an auffälliger Stelle“ anzuschlagen und jedem Arbeiter bei seinem Eintritt zu behändigen (Art. 8 Abs. 1 und 5). Bei seinem Austritt hat er sie nicht zurückzugeben, weil ihm dann der Wortlaut seines Vertrages bei möglichen Streitigkeiten mangeln würde.[1])

Wenn sich bei der Anwendung der Fabrikordnung Übelstände herausstellen, so kann die Kantonsregierung eine Revision anordnen. Abänderungen kommen ebenso wie die erste Fabrikordnung zu stande (Art. 8 Abs. 1 und 4).

Die genehmigte Fabrikordnung ist für die Parteien verbindlich (Art. 8 Abs. 3). Der Richter ist jedoch nicht an dieselbe gebunden, wenn sie auch nur eine gesetzwidrige Bestimmung enthält.[2])

Einzelne Kantone haben in ihre Gesetze auch Bestimmungen über die Fabrikordnung aufgenommen: So muss in Glarus eine solche erlassen werden, „wenn es der Umfang oder die Natur des betreffenden Geschäftes rechtfertigen“; sie ist übrigens denselben Bedingungen unterworfen als die vom Bundesgesetze geregelte (Art. 3). Das Züricher Gesetz (Art. 22) schreibt vor, dass die Arbeitsordnung die Genehmigung der Direktion des Innern bedarf, welche befugt ist, ihre Erlassung anzu-

---

[1]) Weisung des Handels- und Landwirtschaftsdepart. vom 15. Mai 1885; Kommentar, S. 152.

[2]) Bundesratsbeschluss v. 31. Juli 1888; Kommentar, S. 153.

ordnen, wenn „der Umfang oder die Natur eines Geschäftes den Erlass rechtfertigt". Die Direktion kann auch die Abänderung einer bestehenden Ordnung verordnen, wenn dieselbe Missbräuche verursacht.

Ein sehr eigentümliches Gesetz ist am 10. Februar 1900 in Genf erlassen. Es regelt den kollektiven Arbeitsvertrag und bestimmt, dass bei Mangel besonderer Vereinbarungen die Arbeitsbedingungen durch das Herkommen geregelt werden und dass die gemäss diesem Gesetze vereinbarten Tarife und allgemeinen Bedingungen als Herkommen gelten (Art. 1). In jeder Berufsgruppe werden diese Tarife und Bedingungen festgesetzt entweder durch gemeinsame Verständigung zwischen Arbeitgebern und Arbeitern oder in Ermangelung des Einverständnisses durch ein Schiedsgericht, das gebildet wird aus der Centralkommission der „Conseils de prud'hommes" und Delegierten der Parteien, welche Angehörige des Berufes sein müssen, jedoch erst auftritt nach dem Misslingen eines Versöhnungsversuches durch den „Conseil d'Etat" (Art. 2).

Zu der Feststellung der Tarife und Bedingungen sind befugt die eingetragenen Berufsorganisationen der Arbeitgeber und Arbeiter, deren Statuten vom Staatsrat genehmigt sind, vorausgesetzt, dass der Beitritt zu denselben statutenmässig jedem Mitglied des Gewerbes freisteht und dass der Vorstand durch Mehrheitswahl zu stande kommt. Wenn eine Berufsorganisation nicht besteht, haben alle seit drei Monaten in Genf ansässigen Arbeitgeber und Arbeiter die Befugnis (Art. 3).

Der Feststellung der Tarife gehen drei Tage zuvor einberufene Plenarversammlungen jeder Berufsgruppe voraus; mangels einer Organisation können solche Versammlungen von der Behörde auf Verlangen eines Fünfteils der zum Gewerbegericht eingeschriebenen Wähler einberufen werden. Die Versammlung ernennt Delegierte, in der Regel 7, welche Schweizer sind und mindestens 18 Monate in Genf im Beruf gearbeitet haben. Sind in einem Vereine mehrere Fachvereine, so kann jeder Verein eine Zahl von Delegierten proportional zur Mitgliederzahl ernennen (Art. 4). Die Entscheidungen der Delegierten werden mit $^3/_4$ Mehrheit gefällt und in ein Protokoll eingetragen; ein Exemplar dieses Protokolls behalten die Vertreter der Arbeitgeber, ein zweites die der Arbeiter und zwei andere werden beim „Conseil de prud'hommes" und dem Industriedepartement zur Einsicht der Interessenten niedergelegt (Art. 5).

Was geschieht, wenn eine Vereinbarung nicht gleich zu stande kommt, werden wir unten in § 6 sehen.

b) Der verheirateten Arbeiterinnen: Es bleibt den Kantonen überlassen, die Rechte der verheirateten Arbeiterin zu regeln (Art. 35 O.R. und 7 Ges. über die Handlungsfähigkeit).

c) Der Minderjährigen. So weit sie einen bewussten Willen haben, können sie nur mit Einwilligung der gesetzlichen Vertreter Verpflichtungen übernehmen (Art. 30 O.R.); der selbständige Betrieb eines Berufes kann ihnen vom Vertreter ausdrücklich oder stillschweigend gestattet werden, und in diesem Fall haften sie mit ihrem Vermögen aus den Geschäften, welche zu diesem Betrieb gehören (Art. 34 O.R. und 4 Ges. Handl.Fäh.).

§ 3. Der Inhalt des Vertrags.

A. Die Beschäftigungszeit.

a) Erwachsener Männer (über 18 Jahre).

1. Die Dauer der Tagesarbeit darf 11 Stunden und am Vorabend eines Sonn- oder Festtages 10 Stunden nicht überschreiten. Die Arbeitsstunden sind nach der öffentlichen Uhr zu richten und der Ortsbehörde anzuzeigen (Art. 11 Abs. 1 und 2 des Fabrikgesetzes). Diese Bestimmung findet jedoch keine Anwendung auf Hilfsarbeiten vor und nach der eigentlichen Fabrikation (Art. 12). Was als Hilfsarbeit zu betrachten ist, ist vom Bundesrat durch Beschluss vom 3. Juni 1891 genau angezeigt. Es ist: das Anheizen der Dampfkessel und der Erwärmungsöfen, das Reinigen von Kaminen, Kesseln, Öfen, Betriebsmotoren, Transmissionen, Werkzeugmaschinengruben, das Abstauben von Gebälken in Giessereien und das Trocknen der Formen. Für andere Hilfs- oder Notarbeiten hat der Arbeitgeber eine generelle, vom Industriedepartement zu erteilende Erlaubnis einzuholen. Das Departement hat auch über einige Gesuche zu verhandeln gehabt. Es ist nicht vorgeschrieben, dass die Einwilligung der Behörden für Hilfsarbeit erforderlich ist, aber der Bundesrat nimmt die Befugnis zu deren Erteilung für sich in Anspruch, um einer zu weitgehenden oder ungleichförmigen Auslegung des Gesetzes vorzubeugen.[1])

Die Ausnahmen sind zweifacher Art: Eine Verkürzung der Arbeitszeit kann der Bundesrat anordnen bei gesundheitsschädlichen und bei anderen Gewerben, wo durch Einrichtung oder Verfahren der elfstündige Arbeitstag Gesundheit und Leben gefährdet, bis die Beseitigung der Gefahr nachgewiesen ist (Art. 11 Abs. 3). Der Bundesrat hat noch gar nicht von dieser Befugnis Gebrauch gemacht.[2])

Eine Verlängerung der Arbeitszeit kann ausnahmsweise auf Verlangen des Arbeitgebers für zwei Wochen von den Bezirks- oder den Ortsbehörden, sonst aber von der Kantonsregierung erlaubt werden, von dieser jedoch nie auf unbestimmte Zeit und stets für bestimmte Tagesstunden.[3])

Der Kanton Glarus hat auch für die nicht unter das Bundesgesetz fallenden Betriebe die Arbeitszeit Erwachsener beschränkt (Art. 7). Sie ist ebenso lange wie diejenige in Fabriken, und der Gemeinderat kann für 14 Tage, die Landesregierung für längere Zeit Überarbeit erlauben, jedoch nur „in dringenden Notfällen und ausnahmsweise, ohne periodische Wiederholung“. Die Erlaubnis darf nie erteilt werden, wenn die Arbeiter nicht damit einverstanden sind, und es darf in einem Jahre nicht mehr als zwei Monate Überarbeit stattfinden. Auch hier ist für Hilfsarbeit (im Zweifel durch die Regierung, wenn nötig, nach Anhörung Sachverständiger zu bestimmen), eine Ausnahme gemacht (Art. 8).

Ausser in den Fabriken ist auch durch Bundesgesetz vom 27. Juni 1890, „betreffend die Arbeitszeit beim Betriebe der Eisenbahnen und anderen Transportanstalten“, die Arbeitszeit Erwachsener beschränkt. Das Gesetz gilt für Eisenbahnen, Dampfschiffunter-

---

[1]) Bericht des Bundesrats v. 26. Febr. 1895. Kommentar, S. 218.
[2]) Kommentar, S. 197.
[3]) Rundschreiben des Bundesrats v. 7. April 1885. Kommentar, S. 201.

nehmungen, die Post und andere vom Bunde konzessionierte oder selbst betriebene Transportanstalten, jedoch nur für Arbeiter im stetigen Dienst (Art. 1). Soweit der Betrieb eine mehr als gewöhnliche Beschäftigungszeit fordert, ist 12 Stunden das Maximum der erlaubten Arbeitsdauer (Art. 2). Der Bundesrat kann unter besonderen Umständen ausnahmsweise andere Vorschriften erlassen.

2. Auch die Nachtarbeit ist beschränkt: Arbeit zwischen 8 Uhr abends und im Juni, Juli und August 5 Uhr, in den übrigen Monaten 6 Uhr morgens ist unerlaubt (mit Ausnahme der Hilfsarbeiten). In Betrieben, welche einen ununterbrochenen Betrieb erfordern, kann, wenn die Notwendigkeit vom Arbeitgeber nachgewiesen ist, der Bundesrat eine regelmässige Nachtarbeit, welche 11 Stunden nicht überschreitet, erlauben. Bei veränderter Sachlage kann die Bewilligung zurückgezogen oder abgeändert werden (Art. 11—13). Es ist jedoch nicht erlaubt, die Arbeiter je 6 Stunden arbeiten und 6 Stunden ruhen zu lassen.[1]) Erst durch Beschluss vom 14. Januar 1893 hat der Bundesrat die Betriebe angegeben, in welchen die Nachtarbeit erlaubt ist; es sind für den ganzen Betrieb: Bäckereien, Spritfabriken, Salinen und Mehl- und Reismühlen; für einzelne Beschäftigungen: Milchindustrie, Holzstoff-, Cellulose-, Papier- und Kartonfabriken, Holzsägereien, Elektricitätswerke, Cement-, Kalk- und Gipsfabriken (wo Staub entsteht, nur mit beschränkter Arbeitszeit), Ziegeleien, Ofen- und Thonwarenfabriken und Bierbrauereien. Jedenfalls dürfen zur Nachtarbeit nur erwachsene Arbeiter und zwar nur mit ihrer Zustimmung verwendet werden, darf auch für die wöchentlichen Schichtwechsel die Arbeitszeit 11 Stunden nicht überschreiten, muss die Bewilligung nebst deren Bedingungen und der Stundenplan angeschlagen werden und kann die Bewilligung bei Missbräuchen derselben zurückgezogen werden.

Von den Gemeinde- oder Bezirksbehörden kann für zwei Wochen, von der Kantonsregierung für länger die Nachtarbeit zeitweilig erlaubt werden; für dringende, nur eine Nacht erheischende Reparaturen bedarf es gar keiner Bewilligung (Art. 13 Abs. 2).

Glarus bestimmt nur, dass Überarbeit, wenn sie erlaubt ist, nie länger als bis 10 Uhr abends dauern darf.

Das Gesetz über die Transportanstalten gewährt dem Zugpersonal zwischen zwei Arbeitszeiten eine Ruhe von wenigstens 10, dem übrigen Personal von 8 Stunden, den ersteren jedoch auch nur 8 Stunden, wenn sie an oder in der Nähe der Strecke wohnen (Art. 3).

3. Über die Arbeitspausen ist nur bestimmt, dass für das Mittagessen um die Mitte der Arbeitszeit wenigstens eine Stunde frei zu geben ist. Arbeitern, welche ihr Mittagsmahl mitbringen, sollen ausserhalb der Arbeitsräume angemessene, im Winter geheizte Lokalitäten zur Verfügung stehen (Art. 11 Abs. 5). Glarus bestimmt dasselbe.

4. Arbeit an Sonntagen ist untersagt (Notfälle vorbehalten), und ein anderer Tag darf nicht an dessen Stelle treten, auch nicht z. B. für Israeliten.[2]) Für fortwährende und vorübergehende Ausnahmen gelten die Bestimmungen über die Nachtarbeit, und derselbe Beschluss vom 14. Januar 1893 nennt die Betriebe, in welchen Sonntagsarbeit

---

[1]) Entscheid des Industriedepartements v. 3. Febr. 1889. Kommentar, S. 194.
[2]) Entscheid des Industriedepartements v. 27. Febr. 1894. Kommentar, S. 233.

stets erlaubt ist. Es sind: Gerbereien (in einem Teil des Betriebes während einiger Stunden), Teigwarenfabriken (teilweise 1—2 Vormittagsstunden), Mehlindustrie (teilweise), Cellulosefabriken (Laugebereitung), Elektricitätswerke (Überwachung), Salinen, Cement- und Kalkfabriken (Brennen), Ziegeleien, Ofen- und Thonwarenfabriken (Brennen und Trocknen), Mehl- und Reismühlen (drei Stunden teilweise) und Bierbrauereien (teilweise). Wo die Arbeit erlaubt ist, müssen doch an jedem zweiten Sonntag wenigstens 24 freie Stunden gewährt werden. Die Kantonsgesetzgebung kann weitere Festtage bestimmen bis zu einer Zahl von höchstens acht im Jahr, an welchen die Arbeit ruhen muss; sie sind jedoch nur für die betreffenden Konfessionsgenossen verbindlich. Dagegen kann der Arbeiter, der an anderen Festtagen ruhen will, nicht wegen Arbeitsverweigerung gestraft werden (Art. 14). — Glarus hat die nämlichen Bestimmungen erlassen.

Bei den Transportanstalten ist der Güterverkehr, mit Ausnahme des Eilgutes, am Sonntag, also nicht an Festtagen, untersagt (Art. 5). Jedenfalls ist dem Personal an 52 Tagen im Jahr ohne Abrechnung des Lohns frei zu geben, von denen wenigstens 17 an einem Sonntag.

b) Arbeiterinnen über 18 Jahre.

Das Bundesfabrikgesetz enthält zwei besondere Bestimmungen für verheiratete Arbeiterinnen: Dieselben dürfen nie mit Hilfsarbeiten beschäftigt werden, und wenn sie ein Hauswesen zu versorgen haben, sind sie eine halbe Stunde vor der Mittagspause zu entlassen, soweit diese noch keine $1^1/_2$ Stunde beträgt (Art. 12 und 15 Abs. 2). Arbeiterinnen dürfen überhaupt nicht zur Nacht- oder Sonntagsarbeit verwendet werden (Art. 15 Abs. 1). Im übrigen gelten für sie dieselben Vorschriften wie für Männer.

Die kantonale Gesetzgebung enthält ausführlichere Bestimmungen:

Glarus dieselben wie für Männer.

St. Gallen. Dieser Kanton ist der Sitz der Stickerei[1]), und dem hatte das Gesetz Rechnung zu tragen. Da die Frauen nicht vor 8 Uhr morgens die Arbeit anfangen wollen, hat man in der schlimmsten Zeit noch sehr spätes Arbeiten erlauben müssen, wollte man nicht die Industrie zur Hausindustrie treiben. Das Gesetz von 1893 beschränkt daher die Beschäftigungszeit am Tage auf 11 Stunden, aber während drei Monate des Jahres kann für höchstens 2 Stunden pro Tag und bis 10 Uhr abends Überarbeit unter denselben Bedingungen wie unter dem Bundesgesetz erlaubt werden. Ausdrücklich ist bestimmt, dass die Überarbeit höher bezahlt werden soll. Ein Verbot, Arbeit mit nach Hause zu geben, hatte man aufnehmen wollen, aber man hat es wegen der Schwierigkeit der Kontrolle unterlassen.

Zürich. Die Länge der Tagesarbeit ist hier auf 10 Stunden und vor einem Sonn- oder Festtag auf 9 Stunden herabgesetzt, welche stets zwischen 6 und 8 fallen müssen. Es ist untersagt, Arbeit mit nach Hause zu geben (Art. 7). Ausnahmsweise darf in bestimmten Fällen zwei Stunden pro Tag und 75 pro Jahr Überarbeit stattfinden, welche jedoch wenn möglich um 8, jedenfalls um 9 Uhr abends zu enden hat.

---

[1]) Dr. Schuler, Die Entwicklung der Arbeiterschutzgesetzgebung in der Schweiz, in Braun's Archiv VI, S. 357.

Die Fälle, in welchen dieselbe erlaubt ist, sind: Versäumnis durch Betriebsstörung, Saisonanhäufung von Arbeit, Bestellungen in Folge unvorhergesehener, bestimmter Ereignisse, Verhütung grosser Schäden, drohendes Verderben von Waren, Verhütung der Arbeitslosigkeit anderer Arbeiter (Art. 9 und 16). Keinenfalls dürfen die Arbeiterinnen ohne ihre Zustimmung überarbeiten und sie haben ein Anrecht auf eine Lohnerhöhung von einem Viertel (Art. 11 und 12). Die Erlaubnis zur Überarbeit wird auf ein motiviertes Ersuchen für sechs Tage vom Gemeinderat und sonst von der Direktion des Innern schriftlich erteilt; sie ist anszuhängen und diese beiden Behörden haben sie einander mitzuteilen (Art. 13 und 14). Der Regierungsrat kann ausserdem Betrieben, welche durch ihre Natur oder durch besondere Bestellungen unter besonderen Verhältnissen sich befinden, eine abweichende Arbeitszeit, aber nicht dem Zweck des Gesetzes zuwider, zulassen; diese Bewilligung kann jederzeit abgeändert und bei Missbrauch und Aufhören der besonderen Verhältnisse zurückgezogen werden (Art. 15).

Basel-Stadt hat die Bestimmungen des Bundesgesetzes übernommen; nur ist hier die Überarbeit bis 11 Uhr abends erlaubt, für schwangere Frauen jedoch ganz untersagt.

Auch Solothurn, Luzern und Neuenburg haben die Bestimmungen des Bundesgesetzes übernommen, jedoch mit der Hinzufügung, dass Überarbeit nur zwei Stunden pro Tag bis 10 Uhr abends erlaubt ist, in Luzern während drei Monate, in Neuenburg nur 50 Tage des Jahres, in Solothurn seit dem 1. Oktober 1899 nur mit der freien Zustimmung der Arbeiterin. Die drei Gesetze untersagen, dass irgendwelche Arbeit mit nach Hause gegeben werde, und verordnen, dass für die Überarbeit eine Lohnerhöhung von einem Viertel zu zahlen sei.

Freiburg bestimmt, dass der Conseil d'Etat in Erwartung eines näheren Gesetzes Bestimmungen über Beschäftigungszeit, Nacht- und Sonntagsarbeit zu erlassen hat.

Die Nachtarbeit ist in allen Kantonen ganz untersagt. Die Arbeitspausen sind überall dieselben wie die vom Bundesgesetz vorgeschriebenen; nur muss in Zürich jederzeit eine 1½stündige Pause gewährt werden, zu welcher die Zeit, die die Arbeiterin noch im Arbeitsraum bleibt, nicht gerechnet wird. Die Sonntagsarbeit untersagen alle Kantone, Zürich auch die Arbeit an Festtagen.

c) Jugendliche Arbeiter (von 16—18 Jahren) und Kinder (von 14—16 Jahren).

Auch diese Personen dürfen nicht mehr als 11 Stunden beschäftigt werden und 10 Stunden vor einem Sonn- oder Festtag. Für Kinder muss die Zeit für Schul- und Religionsunterricht von der Fabrikarbeit frei bleiben und darf dieser Unterricht von der Arbeit nicht beeinträchtigt werden (Art. 16 Abs. 2). Für Hilfsarbeiter vor oder nach der eigentlichen Fabrikation dürfen sie nicht verwendet werden. Für Überarbeit gelten dieselben Bestimmungen wie für Erwachsene.

Die Kantonsgesetze enthalten noch einige schärfere Vorschriften: Glarus untersagt allen Arbeitern, Zürich und Basel-Stadt den Mädchen unter 18 Jahren jede Überarbeit. Zürich verordnet auch, dass die Zeit für alle die „obligatorischen Unterrichtsstunden“ von der Arbeit frei bleiben müssen. St. Gallen bestimmt dasselbe wie Glarus und ausserdem, dass Kinder nicht mehr als drei Stunden an der Tritt-

maschine arbeiten dürfen. In Neuenburg dürfen Kinder von 13 bis 15 Jahren nicht länger als 10, die älteren 11 Stunden arbeiten mit Ausnahme von einigen ausdrücklich genannten Betrieben. Solothurn und Luzern haben ziemlich dieselben Bestimmungen wie Glarus. Über Waadtland sprechen wir unten in § 5.

Für die Arbeitspausen gelten die obenerwähnten Bestimmungen.

Nacht- und Sonntagsarbeit ist den Arbeitern unter 18 Jahren untersagt. Bei Gewerben jedoch mit ununterbrochenem Betrieb kann der Bundesrat, sofern die Unerlässlichkeit ihrer Mitwirkung dargethan wird, zumal wenn es im Interesse tüchtiger Berufserlernung liegt, ausnahmsweise die Verwendung von Knaben zur Nachtarbeit erlauben, muss dann jedoch die Arbeitszeit unter 11 Stunden festsetzen, Abwechslung, schichtenweise Verwendung und dergl. anordnen, überhaupt nach Umständen die nötigen Vorschriften im Interesse ihrer Gesundheit hinzufügen (Art. 16 Abs. 3). Der Bundesrat hat jedoch von seiner Befugnis nicht Gebrauch gemacht; der Beschluss vom 14. Januar 1893 erlaubt die Sonntags- und Nachtarbeit nur den Arbeitern über 18 Jahre.

Von den Kantonen gestattet nur Neuenburg in einzelnen Fällen Nachtarbeit.

B. Der Lohn.

a) Höhe und Festsetzung. Art. 338 Abs. 2 des O.R. bestimmt, dass eine Vergütung als stillschweigend vereinbart gilt, wenn die Verpflichtung zur Dienstleistung nach den Umständen nur gegen eine solche zu erwarten war. Die Bestimmung der Höhe des Lohnes bleibt den Parteien überlassen. Art. 27 des Züricher Gesetzes bestimmt selbst, dass eine Herabsetzung des Lohnes so lange zuvor den Arbeiterinnen mitgeteilt werden muss, dass sie die Zeit haben zu kündigen, damit eine solche Abänderung des Vertrags nicht durch den Willen einer Partei zu stande kommt. Wie wir erwähnt haben, verordnen mehrere Kantone einen höheren Lohn für Überarbeit. Und schliesslich weisen wir noch auf das Genfer Gesetz zurück, das die Eingehung von kollektiven Tarifverträgen regelt (siehe oben § 2 S. 164).

b) Die Auszahlung. Über die Person, an welche die Auszahlung zu geschehen hat, ist nichts zu sagen, als dass die Regelung der Fähigkeit verheirateter Frauen, die Zahlung selbst entgegenzunehmen, der kantonalen Gesetzgebung überlassen bleibt (Art. 7 des Ges. über die Handl.Fäh.) und dass für Minderjährige dasselbe gilt wie für die Eingehung des Vertrags (S. 164).

Die Weise und den Ort der Zahlung regelt Art. 10 des Bundesfabrikgesetzes. Sie hat in bar, in gesetzlichen Münzsorten und in der Fabrik selbst zu geschehen.

Über die Zahlungsfrist bestimmt derselbe Artikel, dass die Zahlung spätestens alle zwei Wochen zu geschehen hat. Durch besondere Vereinbarung der Parteien oder durch die Fabrikordnung kann auch monatliche Auszahlung festgesetzt werden (Art. 10 Abs. 2).

Die Gesetze der Kantone enthalten ähnliche Bestimmungen, einzelne noch weitläufigere. So bestimmt Glarus (Art. 6), dass die Auszahlung nach jeden 14 Tagen in gesetzlichen Münzsorten, jedoch auch

in längeren Terminen zu geschehen hat, wenn beide Parteien darin übereinstimmen; St. Gallen, Solothurn und Luzern untersagen gänzlich längere Termine als von 14 Tagen. Zürich (Art. 25) schreibt vor, dass die Zahlung an einem Wochentag und dann jede 14 Tage zu geschehen hat, es sei denn dass schriftlich monatliche oder jährliche Zahlung vereinbart ist, und gleichgültig ob dieselbe Zeit- oder Stücklohn betrifft. In Obwalden, wo ebenso wie in Unterwalden, besondere Gesetze erlassen sind, das eine vom 24. April 1887, das andere vom 26. April 1887, welche dasselbe bestimmen wie das Gesetz von St. Gallen, findet man auch noch ein eigentümliches Gesetz vom 24. April 1884, welches nur auf Arbeiter beim Anlegen von Eisenbahnen u. dergl. Anwendung findet. Es beabsichtigt die Missbräuche von Baracken und Kantinen zu verhüten. Der Lohn muss bei diesen Werken, wenn mehr als vier Arbeiter beschäftigt werden, wenigstens nach jeden 14 Tagen in Landesmünzen ausgezahlt werden ebenso wie die gegebenen Vorschüsse. Auszahlung in Zeichen, welche nicht gegen Geld einzuwechseln sind, ist untersagt. Die Regierung kann längere Termine zulassen, wenn genügende Vorschüsse gegeben werden, aber sie kann die Erlaubnis stets zurückziehen.

c) Vorzugsrecht und Zurückbehaltungsrecht. Das Bundesgesetz über Schuldbeitreibung und Konkurs vom 11. April 1889 (Art. 219 Abs. 4) bestimmt die Rangordnung der Forderungen im Konkurs und reiht in der ersten Klasse an dritter Stelle die „Lohnbeträge der auf Tag- oder Stücklohn gedungenen Arbeiter, der Fabrikarbeiter und anderer auf Tag- oder Wochenlohn gedungenen Personen für das letzte Vierteljahr vor der Konkurseröffnung“ ein.

Über das Zurückbehaltungsrecht bestimmt Art. 224 O.R., dass jeder Gläubiger ein Retentionsrecht hat an den beweglichen Sachen und Wertpapieren, welche sich mit dem Willen des Schuldners in seinem Besitz befinden, wenn die Forderung und der Gegenstand der Retention in einem Zusammenhang stehen; Art. 228 zufolge kann er selbst, wenn er weder Zahlung noch Sicherheit erhält, nach vorgängiger Benachrichtigung des Schuldners sein Retentionsrecht gleich einem Faustpfandgläubiger realisieren. Der Arbeiter hat also das Recht nur, wenn er Gerätschaft oder Materialien des Arbeitgebers unter sich hat.

d) Beschlagnahme. Art. 93 des Gesetzes über Schuldbeitreibung und Konkurs bestimmt, dass Lohnguthaben nur so weit gepfändet werden können, als sie nicht nach dem Ermessen des Beitreibungsbeamten dem Schuldner und seiner Familie unumgänglich notwendig sind.

e) Anrechnung und Übertragung. Das Bundesfabrikgesetz (Art. 10 Abs. 4) bestimmt, dass ohne gegenseitiges Einverständnis keine „Lohnbetreffnisse“ zu Spezialzwecken zurückbehalten werden dürfen, d. h. Lohneinbehaltungen für Kranken-, Unterstützungs-, Sparkassen u. s. w. müssen durch besondere Vereinbarung (die Fabrikordnung genügt nicht [1])) festgesetzt werden. Gegenstände, für welche, und ein Betrag, über welchen die Anrechnung nicht erlaubt ist, werden also nicht bestimmt. Nur darf am Zahltage nicht mehr als der letzte Wochenlohn (bei Arbeitern mit Stücklohn wird der Betrag der Verein-

[1]) Rekursentscheid des Bundesrats v. 6. Juli 1888. Kommentar, S. 183 und 184.

barung der Parteien überlassen) als sog. „décompte“ ausstehen bleiben (Art. 10 Abs. 3); als Lohn gilt der bedungene, nicht der wirklich verdiente Lohn.[1]) Durch alle diese Bestimmungen ist auch Übertragung des Lohnes gegen den Willen des Arbeiters ausgeschlossen.

Die kantonalen Gesetze enthalten einige weitergehende Bestimmungen als die genannten. Zürich (Art. 25) untersagt jede Anrechnung für Miete, Reinigung, Erwärmung und Beleuchtung der Werkstätte und für Miete und Abnutzung der Werkzeuge. Das Material darf nur zum Selbstkostenpreise geliefert werden. Die Anrechnung darf die Hälfte des wöchentlichen Durchschnittslohnes nicht überschreiten und nicht ohne Zustimmung des Arbeiters stattfinden. Dieser Zustimmung bedarf es auch für Anrechnung behufs Versicherung des Arbeiters (Art. 26). Kost und Logis darf nur „billigerweise“ angerechnet werden, und eine strenge Aufsicht des Gemeindevorstandes darüber, ob die Kost der Gesundheit zuträglich und das Logis genügend ist, ist angeordnet. — In Glarus (Art. 6) darf Anrechnung für schlechte Arbeit nur stattfinden, wenn dieselbe eine Folge von Vorsatz oder Nachlässigkeit ist. Dasselbe bestimmen Basel-Stadt und St. Gallen. Solothurn bestimmt ungefähr dasselbe wie Zürich. Luzern bestimmt, dass nur die Hälfte des Lohnes einbehalten werden darf und nur soweit eine besondere Vereinbarung der Parteien darüber besteht.

f) Geldstrafen. Wenn in einer Fabrikordnung Geldstrafen angedroht werden, so dürfen dieselben die Hälfte des Tagelohnes nicht übersteigen (Art. 7 Abs. 2 Fabrikges.). Es ist damit nicht ausdrücklich bestimmt, dass keine anderen Geldstrafen als die in der Fabrikordnung angedrohten verhängt werden dürfen, aber man ist allgemein der Meinung, dass dies die Absicht der Bestimmung ist.[2]) Die verhängten Bussen sind im Interesse der Arbeiter, namentlich für Unterstützungskassen, zu verwenden. Lohnabzüge für mangelhafte Arbeit oder verdorbene Stoffe werden nicht als Bussen betrachtet.

Von den Kantonen haben Glarus, Basel-Stadt, St. Gallen, Solothurn und Luzern dieselben Bestimmungen wie das Bundesgesetz. Zürich geht weiter: Es bestimmt (Art. 23), dass keine anderen Bussen verhängt werden dürfen als die in der Arbeitsordnung angedrohten. Sie dürfen den vierten Teil des Tagelohnes nicht überschreiten. Ein Verzeichnis mit Namen des Gestraften, die Thatsache, für welche er gestraft ist und der Verwendung der Busse muss vom Arbeitgeber geführt werden. Der Ertrag der Strafen ist im Interesse der Arbeiter zu verwenden.

g) Verwendung des Lohnes. Nur wenig ist über die freie Verwendung des Lohnes durch den Arbeiter vorgeschrieben. Über die Lieferung von Material in Zürich ist bereits gesprochen. Obwalden geht ausführlich auf die Sache ein. Das Gesetz von 1887 untersagt den Arbeitgebern, den Arbeitern geistige Getränke und „allgemeine Bedürfnisgegenstände“ zu verkaufen, und das Gesetz von 1884 den Unternehmern, Aufsehern und Kolonnenführern, ohne Genehmigung der Regierung den Arbeitern Bedürfnisgegenstände zu verkaufen oder durch Angehörige für ihre Rechnung verkaufen zu lassen. Die

[1]) Bodeux, op. cit., S. 243 und 244. — Rekursentscheid des Bundesrats vom 20. April 1880. Kommentar, S. 181.

[2]) Kommentar, S. 137.

Regierung erteilt diese Genehmigung nur, wenn eine Bürgschaft vorliegt, dass die Arbeiter nicht zum Kauf gezwungen werden, und behält sich das Recht vor, Vorschriften über Qualität und Preis der Waren zu erlassen. Auch Gastwirte und Getränkehändler bedürfen für den Verkauf an die Arbeiter einer Genehmigung der Regierung.

C. Sorge des Arbeitgebers für Leben, Gesundheit und Sittlichkeit des Arbeiters.

Das Bundesfabrikgesetz bestimmt darüber das Folgende:

In jeder Fabrik sind die Arbeitsräume, Maschinen und Gerätschaften so herzustellen und zu unterhalten, dass Gesundheit und Leben der Arbeiter bestmöglich gesichert sind. Es ist namentlich für gute Beleuchtung, Beseitigung von Staub und eine Ventilation, welche der Zahl der Arbeiter und dem Masse der Entwickelung schädlicher Stoffe entspricht, für Einfriedigung gefährlicher Maschinenteile und Treibriemen zu sorgen und es sind überhaupt alle „erfahrungsgemäss und durch den jeweiligen Stand der Technik sowie durch die gegebenen Verhältnisse ermöglichten Schutzmittel“ anzuwenden (Art. 2). Daher darf keine Fabrik ohne Genehmigung der Regierung errichtet werden und kann diese bei gefährlichen Betrieben angemessene Voraussetzungen an die Genehmigung knüpfen. Zeigen sich Übelstände, welche Gesundheit oder Leben der Arbeiter[1]) gefährden, so kann die Behörde unter Ansetzung einer peremptorischen Frist und selbst der Suspendierung der Betriebsbewilligung die Abstellung der Übelstände verfügen (Art. 3 Abs. 1—3). Schliesslich erwähnen wir, dass der Arbeitgeber über die guten Sitten und den öffentlichen Anstand unter den Arbeitern und Arbeiterinnen zu wachen hat (Art. 7 Abs. 5). Der Bundesrat erlässt zur Ausführung der Bestimmungen allgemeine Vorschriften mit Ausnahme baupolizeilicher, welche den Kantonsgesetzen unterworfen bleiben (Art. 3 Abs. 5).

Die Ausführung durch den Bundesrat hat folgendermassen stattgefunden:

Der Beschluss vom 29. November 1884, abgeändert 16. Juni 1885, verordnet, die Bleistäbchengewichte an allen Jacquard-Webstühlen vom 1. Januar 1891 an durch Eisengewichte zu ersetzen. — Durch Rundschreiben vom 13. Juli 1888 wird den Anstalten, wo Wassergas gebraucht wird, aufgegeben, dafür zu sorgen, dass das Gas sich nicht mit der Luft vermischt. — Ein Regulativ vom 7. Dez. 1896 regelt die periodische Prüfung der Behälter für den Transport verdichteter oder verflüssigter Gase. — Eine Verordnung vom 16. Oktober 1897 regelt die Bewilligung, den Bau, die Ausrüstung, die Aufstellung, die Prüfung, die periodischen Untersuchungen, die Bedienung und das Verfahren bei Unfällen der Dampfkessel und Dampfgefässe. — Ein Beschluss vom April 1900 trifft für Zinkwerke ähnliche Bestimmungen über Reinigung, Trinkwasser, monatliche ärztliche Untersuchungen, wie wir sie in anderen Ländern angetroffen haben. — Ein Beschluss vom 13. Dezember 1897 erlässt Vorschriften über den Neu- und Umbau von Fabrikanlagen. Bei Neu- oder Umbau müssen der Kantonsregierung ausführliche Pläne zur Genehmigung nach Begutachtung des Inspektors vorgelegt werden.

---

[1]) Oder der umwohnenden Bevölkerung.

Die Kantonsregierung ist befugt, von den allgemeinen Vorschriften Abweichungen zu gestatten, aber der Inspektor kann dagegen Einspruch erheben. Die allgemeinen Vorschriften (Art. 6) besagen, das Kellerräume nur ausnahmsweise als Arbeitslokal benützt werden dürfen. Die Arbeitslokale müssen mindestens 3 m hoch sein und 10 cbm Luftraum auf jeden Arbeiter haben, die Fenster müssen mindestens 1,80 m hoch sein und wenigstens bis 30 cm an die Decke hinanreichen. Weitläufige Vorschriften sind weiter gegeben über Beleuchtung, Ventilationseinrichtungen, Heizapparate, Treppen, Ausgänge (zwei für jede 30 m Länge), Thüren (1,2 m breit wie die Treppen), Schachte und Fahrstühle, Galerien, Brücken, Aborte (einer für je 20 Personen, für Männer und Frauen getrennt, gut gelüftet), Staub- und Gasabsaugung, Reinlichkeitspflege, Luftverunreinigung durch explosive Gase, Trockenräume, Lagerräume (für brennbare Stoffe mit Brandmauern), bewegte Maschinenteile, Transmissionen, Wege zwischen den Maschinen (Hauptgänge 1 m, andere 0,8 m), Esslokale, Trinkwasser und Löschvorrichtungen.

Schliesslich sind noch zu erwähnen die Anleitungen des Fabrikinspektorates für einzelne Betriebe wie für Cigarren- und Tabakfabriken (10. Aug. 1896), Betriebe, wo Blei und dessen Verbindungen verarbeitet oder verwendet werden (13. Aug. 1897), Holzbearbeitungsanstalten (21. Okt. 1897), Buchdruckereien und Schriftgiessereien (12. Febr. 1898) und Bahnen für Materialtransport (12. Febr. 1898).

Ein besonderes Bundesgesetz ist erlassen über die Zündhölzerfabrikation (2. Nov. 1898). Es untersagt die Fabrikation, Einfuhr, Ausfuhr und Verkauf von Zündhölzchen mit gelbem Phosphor; die Einfuhr ist nur für wissenschaftliche Zwecke mit besonderer Bewilligung des Bundesrats erlaubt. — Die Herstellung von anderen Zündhölzern darf nur in ausschliesslich für dieselbe dienenden Räumen geschehen: die Betriebe unterstehen alle dem Fabrikgesetz. Zur Eröffnung eines Betriebs bedarf es der Zustimmung der Kantonsregierung und des Bundesrats, welcher die für die Gesundheit und Sicherheit des Arbeiters wie des Publikums erforderlichen Bedingungen aufstellt. Der Bundesrat kann sich Rezepte neuer Herstellungsverfahren, welche für Gesundheit und Sicherheit besondere Gewähr bieten, erwerben (sie hat ein Preisausschreiben dafür erlassen [1]) und dieselben den Fabrikanten zur Verfügung stellen.

Die kantonale Gesetzgebung ist nicht sehr weitläufig mit ihren Vorschriften. Glarus u. a. bestimmt in Art. 2: „Die Arbeitsräume sollen hell, trocken, gut ventiliert und überhaupt derart beschaffen sein, dass dadurch die Gesundheit der darin arbeitenden Personen nicht beeinträchtigt wird." Maschinen und Gerätschaften sind mit den möglichsten Sicherheitsmassregeln versehen zu halten und schädliche Dünste bestmöglichst zu beseitigen. Der Regierungsrat kann nähere Vorschriften erlassen. — St. Gallen schliesst sich diesen Bestimmungen ungefähr an. — Zürich bestimmt (Art. 16), dass die Arbeitslokale gross genug im Verhältnis zur Zahl der Arbeiter und „hell, trocken, heizbar und leicht zu lüften" und im allgemeinen so eingerichtet sein müssen, dass die Gesundheit nicht gefährdet wird. Für die Sicherheit giebt es dieselben Vorschriften wie das Bundesgesetz. — Basel-Stadt bestimmt (Art. 5) nur: „die Räumlichkeiten, in welchen Arbeiterinnen

[1]) Soz. Praxis VIII, Sp. 1297.

beschäftigt sind, unterliegen in Bezug auf sanitärische Verhältnisse der Aufsicht der zuständigen Behörde". — Auch Solothurn und Neuenburg übertragen die Erlassung näherer Vorschriften der Behörde. — Freiburg befiehlt dem „Conseil d'Etat" wieder die Erlassung von Bestimmungen.

Einzelne Kantone haben auch Vorschriften über das Bauen erlassen. So Zürich und Basel-Stadt im Jahre 1897[1]) über den Bau von Gerüsten, die Beschaffenheit der dazu erforderlichen Materialien, die Schutzvorrichtungen, die Erd- und Fundamentierungsarbeiten, die Aufzugsarbeiten, die Sicherheitsvorkehrungen, die Dachdecker- und Klempnerarbeiten, u. s. w. Verboten wird, die Rohbauten während der Dunkelheit zu betreten, sowie die Verwendung offener Coaksfeuer in geschlossenen Räumen, wo gearbeitet wird. Auch werden Vorschriften für die Arbeiter bei Abbruch von Gebäuden gegeben.

D. Andere Verpflichtungen der Parteien.

a) Des Arbeitgebers.

Er hat den Lohn zu zahlen und zwar erst, wenn die Dienste geleistet sind, sofern nicht vorgängige oder periodische Zahlung vereinbart wurde oder üblich ist (Art. 338 Abs. 1 und 340 O.R.). Wenn der Vertrag „auf längere Dauer" abgeschlossen ist, geht der Anspruch auf Lohn nicht verloren, wenn der Arbeiter durch Krankheit, Militärdienst oder aus ähnlichen Gründen ohne eigenes Verschulden „auf verhältnismässig kurze Zeit" verhindert wird zu leisten. Wenn der Arbeiter in die häusliche Gemeinschaft des Arbeitgebers aufgenommen ist, hat derselbe ihn bei „vorübergehender", unverschuldeter Krankheit auf eigene Kosten verpflegen und ärztlich behandeln zu lassen (Art. 341).

Die Haftpflicht wird von den Gesetzen von 1881 und 1887 geregelt. Sie finden Anwendung auf Fabriken und diejenigen Betriebe, wo Explosivstoffe bearbeitet oder verwendet werden, und ausserdem auf die folgenden Betriebe, wenn dieselben mehr als vier Arbeiter beschäftigen: Die Baubetriebe, auch wenn die Arbeit in der Werkstätte, am Bauhof oder beim Transport stattfindet; den Transport durch Wagen, Schiff oder Floss; die Anlage und Reparaturen von Telephon und Telegraph, die Aufstellung und den Abbruch von Maschinen und anderen Installationen technischer Art; die Anlage von Eisenbahnen, Tunnels, Strassen, Wegen, Brücken, Wasser- und Brunnenwerken; Bergwerken und Gruben; schliesslich auf Betriebe von öffentlich-rechtlichen Körperschaften und auf direkt mit der Fabrikarbeit in Beziehung stehende Arbeit, auch wenn dieselbe nicht im geschlossenen Raum der Fabrik verrichtet wird.

Die Arbeitgeber sind haftbar für alle Unfälle, welche nicht durch höhere Gewalt, Vorsatz oder grobe Fahrlässigkeit des Verunglückten herbeigeführt sind, auch wenn sie eine Folge blossen Zufalls sind, und ausserdem für die Invalidität in Folge einer Berufskrankheit. Nur wenige, vom Bundesrat bezeichnete Betriebe werden als Berufskrankheiten verursachend betrachtet; es sind diejenigen, in welchen Blei, Quecksilber, Arsenik, Cyan und dessen Verbindungen, gelber Phosphor, erstickende und giftige Gase, Benzine, Anyline und Nitroglycerine

[1]) Soz. Praxis VII, Sp. 658.

bearbeitet oder verwendet werden und in welchen Blatter-, Rotz- oder Milzbrandstoffe sich anhäufen können. Der Arbeiter hat den sehr schweren und fast nie wirklich erbrachten Beweis zu erbringen, dass die Krankheit von dem Beruf verursacht ist. Der Arbeitgeber hat jedoch den Beweis der höheren Gewalt, des Vorsatzes oder der groben Fahrlässigkeit zu erbringen.

Der Betrag der Rente, welche der Arbeitgeber dem Arbeiter nach einem Unfall zu zahlen hat, ist folgendermassen festgesetzt: 1. Wenn der Unfall den Tod verursacht, sind die aufgelaufenen Verpflegungskosten und der Schaden, den der Tote während seiner Krankheit erlitten hat und welchen seine Angehörigen, die er zu ernähren hatte, durch seinen Tod erleiden, zu vergüten. Diese Angehörigen sind: Gatte, Kinder oder Enkel, Eltern oder Grosseltern, Schwestern. — 2. Bei Krankheit oder Verwundung sind alle Kosten von Arzt, Arzneien und Pflege und weiter der Schaden, welchen der Betroffene durch teilweise oder gänzliche vorübergehende oder dauernde Invalidität erleidet, zu vergüten. — Die Rente darf in keinem der beiden Fälle das Sechsfache des Jahreslohns und ein Maximum von 6000 Fr. überschreiten, es sei denn, dass ein Strafverfahren gegen den Arbeitgeber eröffnet ist. Verträge, durch welche der Arbeiter oder seine Rechtsnachfolger sich mit einem offenbar ungenügenden Schadensersatz begnügen, sind anfechtbar.

Um die Versicherung zu fördern, ist noch bestimmt, dass der Arbeitgeber, welcher seine Arbeiter gegen Berufskrankheiten und Unfälle versichert hat und selbst die Hälfte der Prämie zahlt, die von ihm gezahlte Summe von dem Schadensersatz einbehalten darf, und wenn er weniger als die Hälfte der Prämie zahlt, einen verhältnismässigen Teil.

Die übrigen Vorschriften betreffen das Verfahren. Die Kantonsregierungen haben durch Gesetz oder Verordnung dafür zu sorgen, dass notdürftige Personen, deren Anspruch nicht sofort als unbegründet erscheint, kostenfrei prozessieren können und dass der Prozess so bald wie möglich erledigt wird.

Auch ist noch bestimmt, dass, wenn die mit der Aufsicht über das Fabrikgesetz beauftragten Personen Kenntnis davon erhalten, dass ein Arbeiter, ohne einen Prozess zu führen, keinen billigen Schadensersatz bekommen hat, sie das Recht haben, diese Thatsache der Regierung mitzuteilen, welche dieselbe untersucht und den Erfolg dem Interessenten mitteilt. Dafür sind dann die Unfälle vom Arbeitgeber anzuzeigen. Über diese Pflicht unten in § 7 mehr.

Die Kantonsgesetze enthalten nur wenige Bestimmungen über die Verpflichtungen des Arbeitgebers. Zürich verpflichtet ihn nach Ablauf des Vertrags, dem Arbeiter ein Zeugnis über Art und Dauer der Arbeit auszustellen (Art. 10). Auch hat er dafür zu sorgen, dass Kost und Logis genügend und gesund seien; dieselben dürfen nur „in billiger Weise“ angerechnet werden. Der Gemeindevorstand hat darüber genaue Aufsicht zu führen, und bei Missbräuchen kann das Ministerium des Inneren den Arbeitgeber für die Liste derer vorschlagen, die Arbeiterinnen und Lehrlinge nicht in Kost nehmen dürfen. — St. Gallen hat ungefähr dieselben Bestimmungen erlassen. — Über die Haftpflicht hat nur Obwalden in die Gesetze von 1884 und 1887 eine Bestimmung aufgenommen, der zufolge der Arbeitgeber

die Pflegekosten auch im Fall der Krankheit des Arbeiters zu vergüten hat, es sei denn, dass er nachweisen kann, dass der Unfall oder die Krankheit in keiner Beziehung zum Betrieb steht. Eine amtliche Aufsicht über die Fabrikskassen wird ausserdem verordnet.

b) Des Arbeiters.

Über die Verpflichtungen des Arbeiters können wir kurz sein: Er hat, wenn sich nicht aus der Verabredung oder den Umständen etwas anderes ergiebt, den Dienst in eigener Person zu leisten (Art. 339). Die übrigen Verpflichtungen ergeben sich aus den allgemeinen Bestimmungen über Verträge und sind dieselben wie in anderen Ländern.

§ 4. Dauer und Auflösung des Vertrags.

Ausser den unten zu erwähnenden Bestimmungen, welche vorbeugen, dass die Parteien sich zu lange aneinander binden, sind über die Dauer des Vertrages keine Bestimmungen erlassen.

Der Vertrag wird aufgelöst durch den Tod des Arbeiters, durch den Tod des Arbeitgebers nur, wenn derselbe wesentlich mit Rücksicht auf dessen Person eingegangen wurde (Art. 347 O.R.)

Der Vertrag wird weiter aufgelöst durch Kündigung. Art. 343 Abs. 1 O.R. schreibt vor, dass Verträge, welche nicht auf eine bestimmte Zeitdauer eingegangen sind und bei welchen sich eine solche auch nicht aus dem angegebenen Zweck der Dienstleistungen ergiebt, von beiden Teilen in den gesetzlichen oder üblichen Fristen gekündigt werden können. Das Fabrikgesetz (Art. 9) stellt diese Frist auf mindestens 14 Tage und zwar auf den Zahltag oder den Samstag (also wenn in einer Woche der Zahltag nicht auf den Samstag fällt, in dieser Woche am Zahltag oder am Samstag [1]), wenn nicht durch schriftliche Übereinkunft etwas anderes bestimmt wird. Eine Fabrikordnung gilt nicht als schriftliche Übereinkunft, weil sie einseitig festgestellt ist. Die Frist muss also besonders vereinbart werden. [2]) Da Art. 9 des Fabrikgesetzes ganz allgemein die Kündigungsfrist festsetzt, nimmt man an, dass dieselbe auch gilt für auf bestimmte Zeitdauer eingegangene Verträge. Der Artikel bestimmt noch, dass, wenn nicht besondere Schwierigkeiten entgegenstehen, bei Stücklohn jedenfalls die angefangene Arbeit vollendet werden muss.

Für die Arbeiter, auf welche das Fabrikgesetz keine Anwendung findet, bestimmt Art. 343 Abs. 2 O.R., dass, wenn kein besonderes Gesetz oder Gebrauch besteht, der auf unbestimmte Zeit abgeschlossene Vertrag gegen den Ablauf je eines Kalender-Vierteljahres durch vorangehende mindestens sechswöchentliche Kündigung aufgehoben werden kann. Fällt der Anfang des Verhältnisses nicht mit dem Anfange eines Vierteljahres zusammen, so kann zum ersten Male für das Ende des nächstfolgenden Kalender-Vierteljahres gekündigt werden. Ist der Vertrag auf Lebenszeit oder auf eine die Lebensdauer voraussichtlich überschreitende Zeit geschlossen, so kann er vom Arbeiter jederzeit

---

[1]) Erklärung des Handelsdepart. v. 15. Nov./18. Dez. 1886. Kommentar, S. 161.

[2]) Bundesratsbeschluss v. 7. Okt. 1885 und Rekursentscheid v. 30. Sept. 1898. Kommentar, S. 160 und 174.

durch sechsmonatliche Kündigung ohne Schadensersatzpflicht gelöst werden (Art. 345).

Weiter erwähnen wir noch, dass, wenn ein auf Jahresfrist oder auf eine bestimmte kürzere Zeitdauer eingegangener Vertrag nach Ablauf ohne Widerspruch fortgesetzt wird, er als für gleiche Zeitdauer erneuert gilt. War die festgesetzte Dienstzeit länger, so gilt die Erneuerung für ein Jahr. Hat eine Kündigung zu geschehen, so gilt die beiderseitige Unterlassung derselben als Erneuerung (Art. 342). Bei dem „Gesellen- und Dienstbotenverhältnisse“ [1]) gelten, wenn Verabredung oder Gebrauch nichts anderes bestimmen, die ersten zwei Wochen als Probezeit, in welcher jede Partei mit einer mindestens dreitägigen Kündigungsfrist den Vertrag auflösen kann (Art. 344).

Der Vertrag wird schliesslich aufgelöst durch Entlassung oder Austritt. Aus wichtigen Gründen kann die Aufhebung des Vertrages vor Ablauf der Dienstzeit von jedem Teile verlangt werden. „Über das Vorhandensein solcher Gründe entscheidet der Richter nach freiem Ermessen. Liegen dieselben im vertragswidrigen Verhalten der einen Partei, so hat diese vollen Schadenersatz zu leisten. Im übrigen werden die ökonomischen Folgen einer vorzeitigen Auflösung vom Richter nach freiem Ermessen bestimmt, unter Würdigung der Umstände und des Ortsgebrauchs.“ Man hat also immer die Hilfe des Richters nötig, wenn man zur Entlassung oder zum Austritt, ohne schadensersatzpflichtig zu sein, berechtigt sein will.

Als wichtige Gründe giebt das Fabrikgesetz (Art. 9) für den Arbeitgeber die, dass sich der Arbeiter einer angefangenen Arbeit unfähig erweist oder sich einer bedeutenden Verletzung der Fabrikordnung schuldig gemacht hat; für den Arbeiter die, dass der Arbeitgeber die bedungene Verpflichtung nicht erfüllt oder eine ungesetzliche oder vertragswidrige Behandlung des Arbeiters verschuldet oder zugelassen hat. Man ist darüber einig, dass diese Aufzählung jedoch nicht erschöpfend ist.

Mehr Bundesbestimmungen über Dauer und Auflösung des Vertrags bestehen nicht und die Kantonsgesetzgebungen weichen nur wenig von denselben ab. Zürich z. B. wiederholt sie alle, aber fügt hinzu, dass die Kündigung, welche bei Zeitlohn am Zahltag oder Samstag zu geschehen hat, bei Stücklohn zu der Zeit, wo die angefangene Arbeit fertig ist, stattfinden muss, wenn nur diese Frist nicht mehr als vier Tage kürzer oder länger als diejenige beim Zeitlohn ist. Die Frist kann durch die Arbeitsordnung oder besondere Vereinbarung abgeändert werden, muss dann aber für beide Parteien gleich sein (Art. 18). — Auch Glarus und Basel-Stadt verordnen die Kündigung am Zahltag oder am Samstag und erlauben ebenso wie Luzern nur durch schriftliche Vereinbarung eine Abweichung von der gesetzlichen Frist. Glarus erlaubt die Entlassung und den Austritt aus wichtigen Gründen, aber regelt die Folgen nicht, welche Basel-Stadt wieder dem „freien Ermessen“ des Richters unterwirft. Obwalden bestimmt im Gesetz von 1884, dass jede Entlassung und jede Kündigung dem Gemeindevorstand

---

[1]) Also nicht für Fabrikarbeiter. Kommentar, S. 169.

schriftlich mitzuteilen ist. St. Gallen und Solothurn schliessen sich dem Bundesgesetz an; Neuenburg regelt die Auflösung des Vertrags gar nicht.

Schliesslich haben wir noch auf das Genfer Gesetz über Tarifverträge (oben S. 164) hinzuweisen, dessen Art. 6 bestimmt, dass die Tarife und Bedingungen für die darin bestimmte Dauer, höchstens aber fünf Jahre in Kraft bleiben und nur für das Ende eines Kalenderjahres als erloschen erklärt werden können; sie erneuern sich von Jahr zu Jahr, sofern nicht wenigstens ein Jahr vor Ablauf gekündigt wird, aber durch beiderseitige Übereinkunft können Dauer und Kündigungsfrist auf kürzer als ein Jahr festgesetzt werden. Der alte Tarif gilt bis zur Festsetzung eines neuen (Art. 7). Während der Dauer eines in Kraft befindlichen Tarifs darf keine allgemeine Arbeitseinstellung zum Zwecke der Tarifänderung dekretiert werden, weder durch die Arbeitgeber noch durch die Arbeiter (Art. 15).

§ 5. Der Lehrvertrag.

Die Bundesgesetzgebung enthält keine besonderen Bestimmungen über das Lehrverhältnis, aber mehrere Kantone haben in ihre allgemeinen Gesetze einzelne Vorschriften über Lehrlinge aufgenommen, und mehrere andere haben ein besonderes Gesetz über den Lehrvertrag erlassen.

Zu der ersten Gruppe gehören: Glarus, welches in Art. 5 bestimmt, dass der Vertrag männlicher sowohl wie weiblicher Lehrlinge schriftlich abgeschlossen werden muss. Im Vertrag sind wenigstens der zu erlernende Beruf, die Lehrzeit, das Lehrgeld und die Bedingungen der Auflösung des Vertrages zu nennen. — St. Gallen bestimmt ungefähr dasselbe und hat ausserdem einen Mustervertrag aufgestellt. — Zürich fordert in Art. 21 auch Schriftlichkeit des Vertrages; in demselben muss die Verpflichtung ausgesprochen sein, „die Lehrlinge in ihrem Berufe ausreichend zu unterrichten“, und weiter die Dauer der Probe- und Lehrzeit, der Betrag des Lehrgeldes, die Bedingungen und die Gründe, aus welchen der Vertrag vor dem Ablauf gekündigt werden kann. — Auch Genf verlangt den schriftlichen Vertrag und hat einen Mustervertrag aufgestellt.

Zur zweiten Gruppe gehören: Neuenburg. Das Gesetz vom 21. Nov. 1890 stellt das Lehrlingswesen unter die Aufsicht der Gemeindevorstände und von besonderen Kommissionen, welche aus einer gleichen Anzahl von Arbeitgebern und Arbeitern bestehen oder von Fachvereinen oder ihren Organen. Sie haben darauf zu achten, dass die Lehrlinge nicht mit anderen Arbeiten als den zum Beruf gehörenden beschäftigt werden, vorbehaltlich aussergewöhnlicher Fälle oder Beschäftigungen, welche durch den Brauch gerechtfertigt und von der Aufsichtsbehörde gestattet werden; dass sie gehörigen Unterricht bekommen und dass ein angemessener Vertrag abgeschlossen wird. Weitläufig sind die „Prüfungen“ nach der Lehrzeit mit daran sich knüpfenden Zeugnissen und Prämien geregelt, aber deren Besprechung würde uns zu weit führen.

In Freiburg bestimmt das Gesetz vom 14. Nov. 1895 „sur la protection des ouvriers et apprentis“, dass der Vertrag schriftlich abzufassen ist und je ein Exemplar den beiden Parteien und ein drittes der „Société de patronage“ oder wo keine solche besteht, dem Gemeindevorstand einzureichen ist. Der Arbeitgeber hat den Lehrling den Beruf zu lehren und ihm Zeit für Schul- und Religionsunterricht zu gewähren (Art. 8). Er darf ihn nicht länger als 11 Stunden pro Tag und nicht in der Nacht oder an Sonn- oder Festtagen beschäftigen (Art. 11). Titel III des Gesetzes regelt die Aufsicht der „Sociétés de patronage“ oder der „autorité civil“, Titel IV die Prüfung, Titel V eine Kasse zur Förderung des Fachunterrichts.

Das wichtigste Gesetz ist das am 21. Nov. 1896 in Waadtland erlassene. Der Vertrag ist nach einem amtlich festgesetzten Formular abzuschliessen und in drei Exemplaren auszufertigen. Ein Exemplar wird dem Sekretär des Gewerbegerichts, und giebt es ein solches nicht, dem Gemeindesekretär übermittelt, welcher es der Lehrlingskommission zuschickt; die anderen Exemplare bleiben beim Lehrherrn und beim Lehrling oder seinem Vertreter.

Der Lehrherr ist verpflichtet, das Fach oder den im Vertrag genannten Teil des Faches methodisch und vollständig den Lehrling zu lehren, aber darf den Unterricht einem tauglichen Werkmeister oder Arbeiter anvertrauen. Er muss den Lehrling zum Besuch des Fachunterrichtes anhalten und ihm dafür freie Zeit gewähren. Häusliche oder andere nicht zum Beruf gehörende Dienste dürfen ihm nicht aufgetragen werden (Art. 9). Der Lehrherr überwacht den Lehrling und übt die väterliche Zucht aus, sofern der Lehrling nicht unter direkter Aufsicht seines Vaters oder Vormundes steht. Er hat dafür Sorge zu tragen, dass der Lehrling arbeitet und gut erzogen wird, und teilt es den Eltern mit, wenn er ernstliche Fehler oder schlechte Neigungen antrifft, und auch wenn der Lehrling krank wird, sich entfernt oder etwas anderes die Anwesenheit der Eltern nötig macht (Art. 10). Weiter hat er für eine gute Behandlung zu sorgen und ihm keinen schlechten Rat und kein schlechtes Beispiel zu geben (Art. 11). Er hat dafür zu sorgen, dass der Lehrling sich nicht zu viel anstrengt und keine mit dem Beruf verknüpften Gefahren läuft, sondern dieselben vermeiden lernt. Der Lehrling muss gegen Unfälle versichert werden und der Lehrherr hat die Hälfte der Prämie zu zahlen. Ungefährliche Betriebe sind von der Versicherung ausgeschlossen, vorbehaltlich der Haftpflicht des Lehrherrn (Art. 12). Der Lehrling darf nicht mehr als zehn, ausnahmsweise elf Stunden pro Tag beschäftigt werden, aber im letzteren Fall höchstens 60 Stunden in der Woche. Es muss eine anderthalbstündige Mittagspause gewährt werden und Sonntags- und Nachtarbeit (zwischen 8 und 5) ist untersagt. Die Lehrlingskommission oder ihr Delegierter kann schriftlich für einen Monat, höchstens dreimal im Jahr und die Regierung für längere Zeit Überarbeit erlauben (Art. 13 und 14). Ein Alter, unter welchem Lehrlinge gar nicht beschäftigt werden dürfen, ist nicht bestimmt. Wenn der Lehrling beim Lehrherrn wohnt, hat dieser für saubere Wohnung, gesunde Nahrung, bei Krankheit ärztliche Hilfe und auch, wenn nichts anderes vereinbart ist, für Wäsche, Feuer und Licht zu sorgen (Art. 15). Nach Ablauf des Vertrages hat er dem Lehrling einen „Lehrbrief“ auszustellen, in welchen nur der Beruf und die Dauer der Lehrzeit aufgenommen

werden dürfen. Verweigert er den Lehrbrief, so giebt ihm die Lehrlingskommission einen solchen (Art. 16).

Die Verpflichtungen des Lehrlings sind weniger zahlreich. Er ist dem Lehrherrn Gehorsam und Ehrfurcht schuldig und muss mit Eifer und Genauigkeit unter dessen Aufsicht und nach seinen Angaben arbeiten (Art. 17). Er muss eine Fachschule besuchen, in welcher Weise entscheidet die Lehrlingskommission (Art. 18). Er darf keine Geschäftsgeheimnisse verraten noch Fremden über Kunden und Sachen Mitteilungen machen (Art. 19). Die Eltern haben dem Lehrherrn Bürgschaft dafür zu leisten, dass der Lehrling seinen Verpflichtungen nachkommt (Art. 8).

Über Kündigung, Entlassung und Austritt ist nur bestimmt, dass der Lehrherr den Lehrling vor Ablauf der Lehrzeit nicht ohne wichtige Gründe entlassen darf (Art. 16) und dass der Lehrling nicht ohne Erlaubnis oder triftigen Grund sich entfernen oder den Lehrherrn verlassen darf (Art. 21). Welche Gründe als triftig zu betrachten sind, sagt das Gesetz nicht.

Weiter ist noch bestimmt, dass die Bestimmungen nicht durch Verabredung beseitigt werden dürfen; dass alle Aktenstücke stempel- und kostenfrei sind; dass im Zweifel, ob das Gesetz Anwendung findet, die Lehrlingskommission entscheidet; dass es untersagt ist, einen Lehrling von seiner Pflicht abzuhalten oder zu überreden, den Lehrherrn zu verlassen; dass, wer gesetzwidrig den Vertrag bricht, zum Schadensersatz gehalten ist und wer die bürgerlichen Ehrenrechte verloren hat, keine Lehrlinge halten darf (Art. 1—5). Streitigkeiten werden von den Gewerbegerichten und wenn es keine giebt, von der Lehrlingskommission entschieden, mit Berufung an den Aufsichtsrat, wenn die Forderung 500 Fr. überschreitet (Art. 32).

Schliesslich sind auch Bestimmungen über Prüfungen mit Zeugnissen, Preisen und Prämien gegeben und wird der Fachunterricht geregelt (Art. 26—31). Die Gemeinde trägt die Kosten der Prüfungen und der Aufsicht.

§ 6. Entscheidung von Streitigkeiten.

Dieselbe ist ganz der kantonalen Gesetzgebung überlassen.

Für die Rechtsstreitigkeiten haben nur Waadtland, St. Gallen und Genf besondere Gerichte eingesetzt und zwar Waadtland durch das Gesetz vom 26. Nov. 1888 und Genf durch Ges. v. 12. Mai 1897 „Conseils de Prud'hommes" und St. Gallen durch Gesetz vom 16. Febr. 1897 „gewerbliche Schiedsgerichte". Da die Gesetze von Waadtland und Genf fast gleich sind, besprechen wir hier nur das Genfer.

Es giebt in Genf zwei „divisions de conseils": eine für Handel und Industrie und eine für Ackerbau und private Personen, d. h. die liberalen Berufe und im allgemeinen alle Personen, welche nicht zum Handel oder zur Industrie gehören. Die zwei „divisions" sind zusammen in zwölf Betriebsgruppen eingeteilt, welche je in einem G.G. vertreten werden; es giebt daher im ganzen Kanton nur 12 G.G.

Wähler sind alle Personen, welche im Besitze des Bürgerrechts sind. Es werden zwei Wählerlisten, eine der Arbeiter (unter welchen auch

die Werkmeister) und eine der Arbeitgeber (unter welchen auch „gérants“) aufgestellt; eine Kommission von 24 Arbeitern und 24 Arbeitgebern, die vom Staatsrat ernannt wird, behandelt die Beschwerden (Art. 1—7).

Jedes G.G. besteht aus 15 Arbeitgebern und 15 Arbeitern, die für vier Jahre gewählt werden (Art. 8). Es ernennt aus den Mitgliedern einen Vorsitzenden, dessen Vertreter, einen Sekretär und dessen Vertreter, welche nicht beide Arbeiter oder beide Arbeitgeber sein dürfen (Art. 16). Die Mitglieder bekommen 2 Fr. pro Sitzung als Präsenzgeld, der Vorsitzende und Sekretär 5 Fr. (Art. 60, 62). Wer ohne rechtmässigen Grund der Sitzung nicht beiwohnt, wird mit einer Strafe bis zu 20 Fr. gestraft; er kann sich vor dem Bureau entschuldigen (Art. 61).

In jedem G.G. werden zwei Versöhnungsämter, ein Schiedsgericht, eine Berufungskammer und eine Aufsichtskommission über das Lehrlingswesen und die Hygiene der Werkstätten gebildet (Art. 18). Die beiden ersten haben abwechselnd je einen Monat ihre Sitzungen und bestehen aus einem Arbeiter und einem Arbeitgeber. Wenn der Betrag der Streitigkeit 65 Fr. nicht übersteigt und die Versöhnung misslingt, tritt das Amt sofort als Gericht mit entscheidender Macht auf und zwar ohne höhere Berufung, wenn der Betrag unter 20 Fr. bleibt. Das Verfahren ist weitläufig geregelt (Ladung durch eingeschriebenen Brief, contradictorische Anhörung der Parteien, Sitzung bei verschlossenen Thüren) (Art. 20—26).

Das Schiedsgericht besteht aus dem Vorsitzenden oder dessen Vertreter (wechselweise), zwei Arbeitgebern und zwei Arbeitern (Art. 28). Auch hier ist das Verfahren weitläufig geregelt (Art. 28—45). Ist der Betrag höher als 300 Fr., so steht Berufung offen bei der Berufungskammer, welche aus dem Vorsitzenden oder dessen Vertreter, drei Arbeitgebern und drei Arbeitern besteht, von denen keiner jedoch zuvor von der Sache Kenntnis genommen haben darf (Art. 46—48). Die Sitzungen der beiden Gerichte sind öffentlich.

Die Schiedsgerichte in St. Gallen bestehen auch aus Arbeitgebern und Arbeitern in gleicher Zahl; der Vorsitzende jedoch wird vom Bezirksgericht ernannt und darf weder Arbeitgeber noch Arbeiter sein. Der Schreiber dieses Gerichts ist auch Sekretär des Schiedsgerichts. Ein G.G. wird durch Gemeinderatsbeschluss errichtet. Die Mitglieder bekommen ein Präsenzgeld von 2 oder 3 Fr. Das kantonale Gericht hat die Aufsicht über die G.G. Der Prozess ist kostenfrei, vorbehaltlich einer Gebühr von 1 bis 10 Fr.

Über die Entscheidung von Interessenstreitigkeiten sind keine Gesetze erlassen mit Ausnahme des Genfer Gesetzes über die Tarifverträge. Wenn die oben S. 164 genannten Delegierten keine Dreiviertelmehrheit zu stande bringen, so versucht auf Ersuchen einer der Parteien der „Conseil d'Etat“, welcher zu diesem Zwecke einen oder mehrere seiner Mitglieder delegieren kann, eine Versöhnung (Art. 9). Das Ersuchen hat schriftlich und mit Angabe von Namen, Stand und Wohnsitz der Parteien und dem Gegenstand der Streitigkeit zu geschehen (Art. 10). Die Delegierten des Staatsrats rufen die Delegierten der Parteien auf und suchen eine Dreiviertelmehrheit herbeizuführen; wenn dasselbe nicht gelingt, konstatieren sie die Nichtversöhnung in

einem Protokoll, von welchem ein Exemplar der Centralkommission der Gewerbegerichte überreicht wird (Art. 11). Wenn in einem Betrieb, in welchem keine Arbeitgeber- oder Arbeitervereine bestehen, eine Streitigkeit entsteht, ruft der Staatsrat die Interessenten auf, welche darauf Delegierte ernennen (siehe oben S. 164), und wenn eine der Parteien sich weigert, bei der Wahl mitzuwirken, oder eine Schwierigkeit bei der Wahl entsteht, konstatieren sie wie im ersten Fall die Nichtversöhnung (Art. 11 und 12).

Bei Nichtversöhnung versammelt sich die Centralkommission der Gewerbegerichte, welche aus einem Arbeitgeber-Mitglied und einem Arbeiter-Mitglied jedes Gewerbegerichts gebildet wird, binnen sechs magen mit den Delegierten der Parteien, und wenn eine derselben sich Tieder weigert, ernennt sie sie selbst. Die Versammelten entscheiden wit einfacher Mehrheit über die Forderungen beider Parteien in geheimer Abstimmung (Art. 13). Das Ergebnis hat Gesetzeskraft. Auf diese Weise festgesetzt, kann jedoch ein Tarif in einem Betrieb, wo noch keiner bestand, erst nach sechs Monaten nach der Abstimmung Geltung erhalten (Art. 14). Jeder Schiedsrichter hat ein Recht auf Vergütung und verfügt bei nicht triftig entschuldigter Abwesenheit eine Strafe von 50 Fr. (Art. 14).

Wenn andere Streitigkeiten, welche zu Arbeitseinstellungen führen können, entstehen, können dieselben ganz auf dieselbe Weise wie die oben erwähnten behandelt und entschieden werden.

§ 7. Vollzug der Bestimmungen.

a) Verpflichtungen des Arbeitgebers.

Wer eine Fabrik zu errichten oder zu betreiben beabsichtigt oder seine Fabrik umgestalten will, hat der Kantonsregierung von dieser Absicht, der Art des Betriebes und der Baupläne Kenntnis zu geben und die Eröffnung hat erst auf deren ausdrückliche Ermächtigung stattzufinden (Art. 3 Abs. 1 und 2 des Bundesges). Dabei findet dann die S. 172/3 genannte Verordnung vom 13. Dez. 1897 Anwendung.

Arbeitsbücher sind nicht vorgeschrieben. Wohl hat der Arbeitgeber ein Verzeichnis aller von ihm beschäftigten Arbeiter nach einem vom Bundesrat aufzustellenden Formular zu führen (Art. 6). Zürich schreibt in Art. 23 auch ein Verzeichnis der Geldstrafen vor. Aushängung des Gesetzes wird nur in Zürich verordnet. Der Arbeitgeber hat weiter die mit der Aufsicht beauftragten Personen zuzulassen. Das Haftpflichtgesetz verpflichtet ihn, die im Betriebe stattfindenden Unfälle anzuzeigen und ein Verzeichnis zu führen, welches Tag und Folge des Unfalls, den Zeitpunkt der Anzeige, die Höhe der Rente für den Verunglückten und die Quelle, aus welcher sie zu entnehmen ist, enthalten muss. Das Verzeichnis muss wenigstens drei Monate, bevor die Forderung verjährt, der kantonalen Regierung zugesandt werden.

b) Mit Aufsicht beauftragte Personen.

Der Bundesrat bezeichnet zur Kontrolle ständige Inspektoren, deren Pflichten und Befugnisse er festsetzt. Er kann auch Spezial-

inspektionen über einzelne Industriezweige oder Fabriken anordnen. Durch Bundesratsbeschluss vom 10. Mai 1878 ist der Bund in drei Inspektionen geteilt, welche dem Handels- und Industriedepartement unterstehen. Der Bundesrat hat am 18. Juni 1883 ihre Instruktion festgesetzt. Sie haben jede der ihr unterstellten Fabriken wenigstens einmal in zwei Jahren zu besuchen und können Experte hinzuziehen (Art. 3). Sie führen ein Verzeichnis der Fabriken und der Besuche, können aber auch die nicht in das Verzeichnis aufgenommenen Anstalten besuchen (Art. 4 und 5). Sie sind nicht verpflichtet, den Besuch dem Arbeitgeber im voraus anzukündigen (Art. 6), und sind befugt, jede in der Fabrik beschäftigte Person, auch ohne Zeugen, zu vernehmen, haben aber Geschäftsgeheimnisse zu bewahren (Art. 7). „Der Inspektor soll bemüht sein, durch eine wohlwollend kontrollierende Thätigkeit nicht nur den Arbeitern die Wohlthaten des Gesetzes zu sichern, sondern auch die Arbeitgeber in der Erfüllung der Anforderungen, welche das Gesetz an sie stellt, taktvoll zu unterstützen, zwischen den beiderseitigen Interessen auf Grund seiner Kenntnisse und Erfahrungen in billiger Weise zu vermitteln, und sowohl den Arbeitgebern als Arbeitern gegenüber eine Vertrauensstellung zu gewinnen“ (Art. 9 Abs. 1). Er hat jährlich dem Departement einen Bericht zu erstatten (Art. 15). Diese Amtsberichte werden zweijährlich veröffentlicht.

Die Durchführung des Gesetzes liegt weiter den Kantonsregierungen ob, welche hierfür geeignete Organe zu bezeichnen haben. Sie haben dem Bundesrat Verzeichnisse der bestehenden Fabriken und statistische Angaben über deren Verhältnisse zu übersenden und am Schlusse jedes Jahres über ihre Thätigkeit einen ausführlichen Bericht zu erstatten, also nach Vorschriften des Bundesrats (Art. 17). Diese Berichte werden in den Jahren, in denen die Berichte der Inspektoren nicht erscheinen, veröffentlicht.

Die Kantone bezeichnen meistens keine besonderen Inspektoren. Glarus (Art. 13) verordnet die Führung eines Verzeichnisses der Anstalten und erklärt den Regierungsrat für befugt, nach Bedürfnis periodische Inspektionen durch Sachkundige anzuordnen. Übrigens ist die Aufsicht der Polizei überlassen. — St. Gallen beauftragt die gemeindlichen Gesundheitskommissionen mit der Aufsicht über die gefährlichen Betriebe und die Gemeindevorstände mit der weiteren Aufsicht. — Zürich beauftragt auch die gemeindlichen Gesundheitskommissionen mit der Aufsicht über die gefährlichen Betriebe und über Kost und Logis und die Gemeindevorstände mit der Aufsicht über die Befolgung der übrigen Bestimmungen und fügt hinzu, dass diese ihre Befugnisse gänzlich oder teilweise „einer besonderen Amtsstelle“ übertragen können. Gegenwärtig besitzt Zürich einen Inspektor. Die Stadt Zürich hat für die Aufsicht über die oben S. 174 genannten den Bau betreffenden Bestimmungen besondere aus dem Arbeiterstande sich rekrutierende Kontrollbeamte angestellt. — In Genf wird aus dem Gewerbegericht eine Kommission von vier Arbeitgebern und vier Arbeitern gebildet, welcher die Aufsicht über das föderale Fabrikgesetz, die Hygiene der Werkstätten und der Materialien und das Lehrlingswesen übertragen ist. Dieselbe versammelt sich einmal in jedem Vierteljahr. — Die übrigen Kantone übertragen die

Aufsicht den Gemeinden und diese wird also von der Polizei ausgeübt.

Schliesslich sind noch zu erwähnen die mit der Aufsicht über das Lehrlingswesen beauftragten Personen. Die Kommissionen in Neuenburg haben wir schon S. 178 genannt. — In Freiburg sind die Gemeindebehörden mit der Aufsicht beauftragt, aber können auch „Sociétés de patronage“ gebildet werden, welche vom „Conseil d'Etat“ ernannt werden und alle zweckmässigen Massregeln treffen können. — In Waadtland hat man erstens die „Lehrlingskommissionen“, welche aus den Mitgliedern der Gewerbegerichte, wo dieselben bestehen, anderenfalls nach freier Wahl von der Regierung ernannt werden (Art. 22). Sie haben den den Lehrlingen gegebenen Unterricht zu überwachen, darauf zu achten, ob die Lehrlinge nicht zuviel angestrengt werden und keine gefährliche Arbeit verrichten; sie nehmen Klagen der Parteien entgegen, nehmen bei Vertragsbruch die nötigen Massregeln vor und können auch von Amts wegen oder auf Ersuchen den Lehrling aus der Lehre nehmen, wenn es sich ergiebt, dass der Lehrherr keine genügenden Kenntnisse besitzt, seine Verpflichtungen vernachlässigt, sich dem Missbrauch geistiger Getränke ergiebt, oder aus anderen Gründen (Art. 23 und 24). — Weiter ist mit dem Departement ein „Aufsichtsrat für das Lehrlingswesen“ verbunden, welcher die Aufgabe hat, zu untersuchen, welche Verbesserungen bei der Aufsicht vorzunehmen sind und durch welche Mittel die Entwicklung und die Fachkenntnisse der Arbeiter vermehrt werden können. Er regelt und überwacht auch die Prüfungen.

c) Strafbestimmungen.

Zuwiderhandlungen gegen das Fabrikgesetz oder die schriftlich zu erteilenden Anweisungen der zuständigen Aufsichtsbehörden, sind (abgesehen von den civilrechtlichen Folgen) mit Bussen von 5 bis 500 Fr. zu belegen (Art. 19). — Zuwiderhandlungen gegen das Haftpflichtgesetz werden mit 5—100 Fr. und die Widerholung mit 5—200 Fr. gestraft. Das Verfahren geschieht nach der Kantonsgesetzgebung und der Ertrag der Bussen fliesst in die Bundeskasse. — Das Gesetz über die Transportgesellschaften bedroht Zuwiderhandlungen mit einer Strafe von höchstens 500 Fr., die Wiederholung mit 1000 Fr. — Das Gesetz über die Zündhölzchenfabrikation bedroht die Übertretung des Verbots der Zündhölzchen aus gelbem Phosphor und der Vorschrift, andere Zündhölzchen in besonderen Arbeiterlokalen herzustellen, mit 100—1000 Fr. und die Wiederholung mit einer Gefängnisstrafe von drei Monaten und Entziehen der Bewilligung; für Übertretung von anderen Bestimmungen und der Ausführungsbestimmungen sind Strafen von 50—500 Fr. festgesetzt.

Von den Kantonen bedroht Zürich jede Zuwiderhandlung mit einer „Polizeibusse“ von 5—200 Fr. (Art. 30). — St. Gallen verhängt eine Busse von höchstens 300 Fr., aufzuerlegen vom Bezirksrichter und bei Wiederholung höchstens 300 Fr. oder Gefängnisstrafe von höchstens drei Monaten, aufzuerlegen vom Richter. — Basel-Stadt erklärt Art. 7 des Polizeistrafgesetzbuches für anwendbar. — Glarus (Art. 14) verhängt 10—500 Fr. und die Wiederholung „und den schweren Thatbestand“ mit Gefängnisstrafe von höchstens 14 Tagen, beide vom Polizeigerichte aufzuerlegen. — Obwalden bedroht Zuwider-

handlungen mit höchstens 300 Fr. — Das Lehrlingsgesetz von Waadtland straft jede Zuwiderhandlung mit höchstens 200 Fr. und lässt Berufung zu, wenn mehr als 50 Fr. auferlegt sind.

Zweiter Abschnitt.

Handels- und Gastwirtspersonal.

Ausser den Bestimmungen des Obligationenrechts, welche auch auf Handels- und Gastwirtspersonal Anwendung finden, sind für dieselben keine Bundesbestimmungen erlassen.

Einzelne Kantone haben besondere Bestimmungen über Ladenpersonal, aber kümmern sich um das andere Handelspersonal nicht. So bestimmt Glarus, dass Ladengehilfen zur Bedienung der Kunden unbeschränkt verwendet werden können, wenn sie nur eine Nachtruhe von neun Stunden geniessen. Zuwiderhandlung wird ebenso gestraft wie diejenige der Bestimmungen für Arbeiter und die Aufsicht ist dieselbe; die anderen Bestimmungen für Arbeiter werden jedoch ausdrücklich ausser Geltung gesetzt. — Auch St. Gallen beschränkt sich auf die Verordnung einer Nachtruhe von zehn Stunden für Männer und Frauen und verpflichtet weiter den Ladeninhaber, den Gehilfen entweder an jedem Sonntag Ruhe zu gewähren oder, wenn der Laden am Sonntag offen ist, in der Woche soviel Stunden, als am Sonntag gearbeitet ist. — Neuenburg hat ähnliche Vorschriften erlassen. — In Solothurn hat die Nachtruhe acht Stunden zu dauern, und es muss, wenn der Laden am Sonntag offen ist, in der Woche einen halben Tag Ruhe gewährt werden, ausser im Sommer in den Kuranstalten. — Merkwürdig ist die 1898 in Luzern erlassene Verordnung. Derzufolge müssen Schlächtereien an grossen Festtagen von 8 Uhr morgens bis 8 Uhr abends, an anderen Sonntagen während des Gottesdienstes geschlossen sein; Bäckereien müssen an grossen Festtagen vormittags während des Gottesdienstes und nachmittags von 2 bis 4 Uhr geschlossen sein; an anderen Sonntagen dürfen sie den ganzen Tag geöffnet sein; Friseurgeschäfte müssen an grossen Festtagen den ganzen Tag, an anderen Sonntagen nach 1 Uhr geschlossen sein. — Basel-Stadt macht ausdrücklich für „Ladengeschäfte", wo auch „gewerblich" gearbeitet wird, eine Ausnahme, und Zürich erklärt das Gesetz für nicht anwendbar auf den Handel.

Von den Kantonen hat Basel-Stadt ein besonderes Gesetz (vom 19. Dez. 1887) über das Wirtshauspersonal. Schulpflichtige Kinder dürfen in Wirtshäusern weder bedienen noch Ware feilbieten und auch Mädchen unter 18 Jahren, welche nicht zur Familie des Wirts gehören, nicht. Dem ganzen Personal muss wenigstens 7 von den 24 Stunden eine ununterbrochene Ruhe gewährt werden und in jeder Woche wenigstens 6 Stunden am Nachmittag. — Glarus bestimmt in Art. 12 des Arbeitsgesetzes, dass das Personal bis zur „Polizeistunde" bedienen darf, wenn es nötig ist, aber wenigstens eine neunstündige Ruhe geniessen muss. — In St. Gallen dürfen Mädchen unter 18 Jahren nur bedienen, wenn sie zur Familie des Wirts gehören, und muss dem ganzen Personal eine neunstündige Ruhe gewährt werden. Wenn sie am

Sonntag beschäftigt werden, müssen ihnen in der Woche zwei freie halbe Tage gewährt werden. Für Badeanstalten kann die Regierung im Sommer Ausnahmen zulassen. — In Solothurn dürfen Kellner bis zur Polizeistunde und in freien Nächten noch länger beschäftigt werden, wenn ihnen eine achtstündige Ruhe gewährt wird. Nicht zur Familie des Wirts gehörende Mädchen unter 18 Jahren dürfen nicht fortwährend bedienen. Wenn das Personal am Sonntag beschäftigt wird, hat es ein Recht auf einen halben freien Tag in der Woche mit Ausnahme desjenigen der Badeanstalten im Sommer. — Ähnliche Vorschriften sind noch von einzelnen anderen Kantonen erlassen; die meisten, unter welchen Zürich, bestimmen nichts über diesen Gegenstand.

Österreich.

Übersicht über die gesetzlichen Bestimmungen.

I. Allgemeines.

1. Bürgerliches Gesetzbuch §§ 1151 ff. — **2.** Gewerbeordnung v. 20. Dez. 1859 §§ 72—104 a, nebst Einführungsgesetz v. 20. Dez. 1859. Abgeändert 15. März 1883, 8. März 1885 und **3.** 23. Febr. 1897. — **4.** Berggesetz v. 23. Mai 1854, abgeändert 21. Juni 1884, 31. Dez. 1893 und 3. Mai 1896.

II. Industriearbeiter.

Entstehung des Vertrags.

5. B.G.B. § 92, 151 und 246. — **6.** Ministerialerlass v. 12. Mai 1885 (Arbeitsbuch).

Arbeitszeit.

7. Verordn. v. 27. Mai 1885. — **8.** Verordn. v. 2. April 1897 und 17. Juni 1898. — **9.** Ges. v. 16. Jan. 1895 und Verordn. v. 24. April und 11. Aug. 1895, abgeändert: **10.** 10. April 1897.

Lohn.

11. Ges. v. 29. April 1873. — **12.** B.G.B. § 1336.

Sorge für Leben und Gesundheit.

13. Verordn. v. 17. Jan. 1885 (Zündhölzchen). — **14.** Ges. v. 28. Dez. 1887.

Verpflichtungen der Parteien.

15. B.G.B. §§ 1447, 1295, 1296, 1513.

Entscheidung von Streitigkeiten.

16. Ges. v. 27. Nov. 1896. — **17.** G.O. §§ 122—124. — (**18.** Entwurf 1894.)

Vollzug.

19. G.O. §§ 131—141. — **20.** Ges. v. 17. Juni 1883 mit Verordn. v. 11. Mai 1885 und 5. Juni 1886.

III. Handels- und Gasthofspersonal.

21. Handelsgesetzbuch §§ 59—65. — No. **9.** — **22.** Ges. v. 28. April 1895 (Hausierhandel). — **23.** Verordn. 1896.

Quellen.

No. 1, 5, 11, 15, 21: **Schreiber**, *Der Arbeitsvertrag nach heutigem österr. Recht, Wien 1887.* — No. 2, 6, 7, 13, 14, 17, 19, 20: *Manz'sche Gesetzausgabe No. 2.* — No. 3, 8, 10: *Annuaire de la législation étrangère 1897 S. 112, 124, 125; 1898 S. 19.* — **No. 2 und 4:** *Handw. der Staatswissenschaften sub voce „Arbeiterschutzgesetzgebung" (Öster-*

reich). — No. 9 und 22: ***J. A. N. Patyn,*** *Zondagswetgeving, Leiden 1897.* — No. 12, 15: ***Mataja,*** *Grundriss des Gewerberechts und der Arbeiterversicherung, Leipzig 1899 S. 69.* — No. 16: *Braun's Archiv X S. 278ff.* — No. 18: *Braun's Archiv VII S. 676ff.* — No. 23: *Sociale Praxis VI Sp. 132.*

Wie in Deutschland hat man in Österreich neben einander die Gewerbeordnung (VI. Hauptstück), das bürgerliche Gesetzbuch (XXVI. Hauptstück) und das Handelsgesetzbuch (§§ 59—65), welche das Arbeiterverhältnis regeln.

Die Gewerbeordnung findet Anwendung auf die Hilfsarbeiter in allen Gewerben. § IV des Kundmachungspatentes (Einführungsgesetzes) der G.O. vom 20. Dez. 1859 umschreibt die Gewerbe als die „gewerbsmässig betriebenen Beschäftigungen, sie mögen Hervorbringung, Bearbeitung oder Umgestaltung von Verkehrsgegenständen, den Betrieb von Handelsgeschäften oder die Verrichtung von Dienstleistungen und Arbeiten zum Gegenstande haben." § V dieses Gesetzes sondert aber eine Anzahl von Betrieben aus, wie die land- und forstwirtschaftliche Produktion und ihre Nebengewerbe, den Bergbau, die Lohnarbeit der niedersten Art (Taglöhnerarbeit, u. s. w.), die durch Familienangehörige verrichteten häuslichen Nebengeschäfte, den Schifffahrtsbetrieb, die Fähren, Schwemm- und Flussanstalten, die Eisenbahn- und Dampfschiffunternehmungen, den Hausierhandel und andere Wandergewerbe. § 1 Abs. 2 der G.O. schliesst weiter die Hausindustrie aus, welche vom Gesetz nicht näher umschrieben wird, aber wohl von einem Ministerialerlass vom 16. Sept. 1883, der als Hausindustrie jene gewerbliche produktive Thätigkeit ansieht, welche „nach örtlicher Gewohnheit von Personen in ihren Wohnstätten in der Art betrieben wird, dass diese Personen bei ihrer Erwerbsthätigkeit, falls sie derselben nicht persönlich obliegen, keine gewerblichen Hilfsarbeiter (Gehilfen, Gesellen, Lehrlinge) beschäftigen, sondern sich der Mitwirkung der Angehörigen des eigenen Hausstandes bedienen."

Die Definition des Wortes „Gewerbe", die in § IV gegeben wird, ist deshalb nicht ganz klar, weil das Wort selbst darin wieder gebraucht wird („gewerbsmässig betrieben"). Mit Mataja[1]) kann man eine Thätigkeit als Gewerbe betrachten, wenn sie dauernd und selbständig und geeignet ist, einen Gewinn abzuwerfen, ohne dass erforderlich ist, dass sie dies auch wirklich thut (z. B. Wohlthätigkeitsanstalten).

Unter „gewerbliche Hilfsarbeiter" versteht § 73 der G.O. „alle Arbeitspersonen, welche bei Gewerbsunternehmungen in regelmässiger Beschäftigung stehen ohne Unterschied des Alters und Geschlechts." Sie werden eingeteilt in Gehilfen (Handlungsgehilfen, Gesellen, Kellner, Kutscher), Fabrikarbeiter, Lehrlinge und Personen, welche zu untergeordneten Hilfsdiensten verwendet werden, mit Ausnahme natürlich der oben genannten, in § V Einf.Ges. erwähnten Lohnarbeiter der niedersten Art. Auch die für höhere Dienstleistungen in der Regel mit Jahres- oder Monatsgehalt angestellten Personen, wie Werkführer, Mechaniker, Faktoren, Kassierer, Buchhalter, Expedienten, Zeichner, Chemiker, werden nicht als Hilfsarbeiter betrachtet. — Das Gesetz vom 16. Januar 1895 über die Sonntagsruhe spricht von „Arbeitern" im allgemeinen, weil es auf die ganze Betriebsführung Anwendung findet.

Das Handelsgesetzbuch findet Anwendung auf das kaufmännische

---

[1]) Grundriss des Gewerberechts und der Arbeiterversicherung, Leipzig 1899, S. 5.

Handelspersonal, d. h. alle Personen, welche in einem Handelsgeschäft angestellt sind, um kaufmännische Dienste zu leisten, also auch „Arbeiter im Handel“, aber nicht die Personen, welche technische oder Gesindedienste leisten (§ 57 H.G.B.).[1]

Wie verhalten sich nun G.O., B.G.B. und H.G.B.? Die §§ 72 und 92 G.O. geben Aufklärung darüber. § 72 bestimmt, dass die Festsetzung des Arbeitsverhältnisses innerhalb der durch die Gesetze gezogenen Grenzen Gegenstand freier Übereinkunft ist und dass in Ermangelung solcher Übereinkunft zunächst die dafür erlassenen besonderen Vorschriften, dann das bürgerliche Gesetzbuch entscheidet. § 92 bestimmt, dass auf die Handlungsgehilfen, -lehrlinge und -diener (natürlich mit Ausnahme der mit höheren Dienstleistungen beauftragten Personen, welche § 73 ganz ausschliesst[2]) die G.O. nur insofern Anwendung findet, als in dem Handelsgesetzbuch nicht etwas anderes bestimmt ist.

Für die gewerblichen Hilfsarbeiter (ausser denjenigen in Handelsgeschäften) gelten also erstens die zwingenden Bestimmungen der G.O. und anderen Gesetze, zweitens die freie Übereinkunft, drittens die Dispositivbestimmungen der G.O. und anderen Gesetze und schliesslich das B.G.B. Für das kaufmännische Hilfspersonal resp. H.G.B. und G.O., für Personen, welche höhere Dienste in der Industrie leisten, nur das B.G.B., für diese Personen in Handelsgeschäften, welche keine technischen Dienste leisten, nur das H.G.B., für diese Personen, wenn sie technische Dienste leisten, erstens die Handelsgebräuche und subsidiär das B.G.B.[3]), für die Arbeiter niederster Art in der Industrie nur das B.G.B., in Handelsgeschäften nur das H.G.B.

Erster Abschnitt.

Industriearbeiter.

§ 1. Verbot, einen Vertrag einzugehen oder bestimmte Arbeit zu verrichten.

a) Kinder vor vollendetem 12. Jahre dürfen zu regelmässigen gewerblichen Beschäftigungen nicht verwendet werden und Kinder von 12 bis 14 Jahren nicht, sofern ihre Arbeit der Gesundheit nachteilig ist, die körperliche Entwicklung hindert oder der Erfüllung der gesetzlichen Schulpflicht im Wege steht (§ 94 Abs. 1 und 2).

In „fabrikmässig betriebenen Gewerbsunternehmungen“ dürfen Kinder unter 14 Jahren nicht regelmässig verwendet werden und Kinder von 14 bis 16 Jahren nur zu leichterer für die Gesundheit nicht nachteiliger und die körperliche Entwicklung nicht behindernder Arbeit (§ 96b Abs. 1 und 2). Ein Handelsministerialerlass vom 18. Juli 1883 umschreibt eine Fabrik als eine Gewerbsunternehmung, „in

---

[1]) Schreiber, Der Arbeitsvertrag nach heutigem österreichischen Privatrecht, Wien 1887, S. 17 und 18.

[2]) Mataja, op. cit., S. 61.

[3]) Schreiber, op. cit., S. 19.

welcher die Herstellung oder Verarbeitung von Verkehrsgegenständen in geschlossenen Werkstätten unter Beteiligung einer gewöhnlich die Zahl von 20 übersteigenden Anzahl von Hilfsarbeitern erfolgt, wobei die Benützung von Maschinen als Hilfsmittel und die Anwendung eines arbeitsteiligen Verfahrens die Regel bildet, und bei denen eine Unterscheidung von den handwerksmässig betriebenen Produktionsgewerben auch durch die Persönlichkeit des zwar das Unternehmen leitenden, jedoch an der manuellen Arbeitsleistung nicht teilnehmenden Gewerbsunternehmers, dann durch hohe Steuerleistung, durch Firmaprotokollierung u. dgl. eintritt."

In Bergwerken dürfen Kinder unter 14 Jahren gewöhnlich nicht beschäftigt werden; ausnahmsweise dürfen Kinder von 12 bis 14 Jahren leichte Arbeit verrichten, wenn dieselbe der Schulpflicht nicht im Wege steht und sie auf Ersuchen des gesetzlichen Vertreters von den Bergbehörden Genehmigung bekommen haben. Jugendliche männliche Arbeiter von 14 bis 18 Jahren dürfen nur die körperliche Entwicklung nicht behindernde Arbeit verrichten (§ 1 des Bergges.) —

b) Frauen und Mädchen dürfen nicht unter Tage beschäftigt werden (§ 1 des Bergges.).

c) Wöchnerinnen dürfen erst vier Wochen nach der Niederkunft regelmässig verwendet werden (§ 94 Abs. 5 G.O.). Das Berggesetz (§ 1) verlängert diese Frist auf sechs Wochen, wenn keine Erklärung des Arztes vorliegt, dass sie wieder arbeitsfähig sind.

d) Der Handelsminister im Einvernehmen mit dem Minister des Innern ist ermächtigt, im Verordnungswege die gefährlichen oder gesundheitsschädlichen Verrichtungen zu bezeichnen, bei welchen jugendliche Arbeiter oder Arbeiterinnen gar nicht oder nur bedingungsweise verwendet werden dürfen (§ 94 Abs. 4). Von dieser Ermächtigung ist bisher kein Gebrauch gemacht worden.

§ 2. Die Eingehung des Vertrags.

a) Grossjährige Männer und unverheiratete Frauen. Sie werden, wenn sie handlungsfähig sind, in ihrer Freiheit einen Vertrag abzuschliessen, nur durch die Bestimmungen der G.O. beschränkt, und selbst der Fallit und der gerichtlich entmündigte Verschwender kann seinen Dienst als Arbeiter anbieten, weil die Exekution nur das Vermögen und nicht die Arbeitskraft betrifft.[1])

Die Beschränkungen der G.O. sind die folgenden: Der Arbeitgeber darf keinen Arbeiter ohne Arbeitsbuch in Verwendung nehmen (§ 79). Das Arbeitsbuch wird von der Gemeindebehörde des Aufenthaltsortes gegen Vergütung der Kosten stempelfrei ausgestellt (§ 80). Es muss den Vor- und Zunamen, Geburtsort und -jahr, Religion und Stand, die Beschäftigung und die Unterschrift des Arbeiters enthalten und mit der Unterfertigung und dem Amtssiegel der ausstellenden Behörde und Rubriken für weitere Eintragungen versehen sein (§ 80a). Die Form ist durch Ministerialerlass vom 12. Mai 1885 festgesetzt (§ 80i).

---

[1]) Schreiber, op. cit., S. 20.

Das Arbeitsbuch ist beim Antritt dem Arbeitgeber in Aufbewahrung zu geben, welcher es auf amtliches Verlangen vorzulegen und nach ordnungsmässiger Auflösung des Vertrags wieder auszuhändigen hat (§ 80c). In diesem Fall hat er Anfang und Ende des Dienstes und das Zeugnis, wenn es günstig ist, einzutragen; die Bestätigung des Genossenschaftsvorstehers, und wo eine Genossenschaft nicht besteht, des Gemeindevorstands, ist einzuholen und die Polizei hat das Zeugnis kosten- und stempelfrei zu beglaubigen (§ 80d). Bei nicht rechtzeitiger Aushändigung oder unzulässigen Eintragungen kann der Arbeiter binnen vier Wochen Schadensersatz fordern. Ist das Buch voll oder verloren gegangen oder vernichtet, so wird ihm ein neues ausgestellt, im letzteren Falle mit der Angabe, dass es ein Duplikat ist, und des Grundes der Ausfertigung, und wenn der Arbeitgeber Schuld daran hat, auf dessen Kosten (§ 80 e—g).

Die zweite Beschränkung der G.O. liegt in der Verpflichtung zum Erlass einer Arbeitsordnung in den Gewerben, in welchen über 20 Hilfsarbeiter in gemeinschaftlichen Lokalen beschäftigt werden. Sie muss vom Arbeitgeber unterschrieben, den Arbeitern bei ihrem Eintritt ausgehändigt und mit der Angabe des Zeitpunktes, wann deren Wirksamkeit anfängt, ausgehängt werden. Sie muss besonders Bestimmungen enthalten über die verschiedenen Arbeiterkategorien und über die Art der Beschäftigung von Arbeiterinnen und Jugendlichen; über die Art, wie die letztgenannten den vorgeschriebenen Schulunterricht geniessen; über Arbeitstage, Anfang und Ende der Arbeitszeit und Pausen; über die Zeit der Abrechnung und der Auszahlung des Lohns; über die Befugnisse und Obliegenheiten des Aufsichtspersonals; über die Behandlung im Fall der Erkrankung und eines Unfalls; über Geldstrafen und deren Verwendung und andere Lohnabzüge; schliesslich über die Kündigungsfristen und die Fälle, in welchen der Vertrag sogleich aufgelöst werden kann. — Spätestens acht Tage vor dem Anschlag in den Werkstätten müssen zwei Exemplare der Gewerbebehörde vorgelegt werden, welche, wenn sie nichts Gesetzwidriges findet, eines derselben mit ihrem Visum zurücksendet (§ 88a).

Wie in Deutschland ist auch in Österreich der Rechtscharakter der Arbeitsordnung eine offene Frage. Die gerichtliche Praxis fordert einen Akt der Annahme auf seite des Arbeiters zur Gültigkeit der in ihr enthaltenen Bedingungen; dadurch werden jedoch Sonderabmachungen im Widerspruch zum Inhalt der Arbeitsordnung, welche den Zweck einer solchen vereiteln können, nicht unmöglich gemacht.[1])

Das Bergbaugesetz schreibt auch den Erlass einer Arbeitsordnung vor und dessen Bestimmungen weichen nur wenig von der G.O. ab (§ 200).

b) Verheiratete Frauen. Aus der Bestimmung des § 92 des B.G.B., welche den Mann berechtigt, zu verlangen, dass ihm die Frau in seine Behausung folgt, leitet man ab, dass sie zur Eingehung solcher Verträge, welche ihre dauernde Verwendung im Lokal des Arbeitgebers bezwecken, der Zustimmung ihres Mannes bedarf.[2])

---

[1]) Mataja, op. cit., S. 65.
[2]) Schreiber, op. cit., S. 22.

c) Minderjährige. Sie können, wenn sie das siebente Jahr überschritten haben, ohne Genehmigung ihres Vertreters sich zu Diensten verdingen und in diesem Fall darf der Vormund sie ohne triftigen Grund vor der gesetzlich oder vertragsmässig festgesetzten Frist nicht zurückrufen. Der Minderjährige kann über den also verdienten Lohn selbst verfügen (§ 151 und 246 B.G.B.).

Im Arbeitsbuch des jugendlichen Arbeiters muss noch der Name und Wohnort seines Vertreters und dessen Zustimmung zur Eingehung des Vertrags, weiter eine Auskunft über die Schulverhältnisse, besonders über die erworbene Bildung enthalten sein (§ 80b). Nach der Auflösung des Vertrags ist es dem Vertreter wieder auszuhändigen (§ 80d).

§ 3. Inhalt des Vertrags.

A. Die Beschäftigungszeit.

a) Erwachsene Männer (über 16 Jahre).

α) Die tägliche Beschäftigungszeit ist nur für Fabrikarbeiter beschränkt. Sie darf ausschliesslich der Pausen nicht mehr als 11 Stunden betragen. Der Handelsminister im Einvernehmen mit dem Minister des Innern und nach Anhörung der Handels- und Gewerbekammern kann durch eine von drei zu drei Jahren zu revidierende Verordnung die Gewerbskategorieen bezeichnen, in welchen wegen nachgewiesener besonderer Bedürfnisse eine Verlängerung der Arbeitszeit mit einer Stunde gewährt wird. Auf dieselbe Weise kann eine Verordnung erlassen werden, welche behufs Ermöglichung des Schichtenwechsels in Fabriken mit ununterbrochenem Betriebe, wo Sonntagsarbeit sowie Nachtarbeit der Arbeiterinnen und Jugendlichen erlaubt ist, die Arbeitszeit Erwachsener „angemessen" regelt (§ 96a Abs. 1—3).

Die beiden Ausnahmen sind in der Verordnung vom 27. Mai 1885 geregelt; dieselbe enthält vier Fälle der Ausnahmen, von denen einer schon 1888 aufgehoben ist. Die erste der übrigen Ausnahmen gilt für ununterbrochene Betriebe, insbesondere für Hüttenwerke, Kalk-, Cement- und Ziegelbrennereien, Papier- und Halbzeugfabriken, Getreidemühlen, Zuckerfabriken, Bierbrauereien, Branntweinbrennereien, Essigfabriken, Liqueur-, Presshefe- und Kunsteisfabriken und Fabriken chemischer Produkte. Die unmittelbar in dem kontinuierlichen Betriebe beschäftigten Arbeiter dürfen hier einschliesslich der Pausen 12 Stunden arbeiten.

2. Behufs Schichtwechsel oder Übergang von der Tag- zur Nachtarbeit in Fabriken mit ununterbrochenem Betrieb, welchen Sonntagsarbeit deswegen erlaubt ist, darf jede Schicht, sofern die Ablösung beim Wechsel der Wochenschichten durch eine einmal eintretende Reserveschicht von 12 Stunden oder zwei von 6 oder drei von 8 Stunden nicht möglich ist, einmal in der Woche 18 Stunden beschäftigt werden; der wöchentliche Schichtwechsel durch eine Schicht von 24 Stunden ist jedoch gar nicht erlaubt. Die Betriebe, welchen dies ausnahmsweise gestattet ist, sind die oben für die erste Ausnahme genannten und weiter Mennige- und Glättefabriken, Eisenemaillierwerke, Kupferwerke, Zinköfen und Gasfabriken.

3. Schliesslich dürfen in Glashütten die Schmelzer und Glasmacher sowie ihre Hilfspersonale höchstens 84 Stunden in der Woche oder durchschnittlich 12 Stunden pro Tag beschäftigt werden.

Wenn Naturereignisse oder Unfälle den regelmässigen Betrieb unterbrochen haben oder ein vermehrtes Bedürfnis eintritt, kann die Gewerbebehörde erster Instanz einzelnen Betrieben während drei Wochen, die Landesbehörde für länger eine Verlängerung der Arbeitszeit erlauben. Im Falle zwingender Notwendigkeit kann die Verlängerung an drei Tagen in einem Monat gegen blosse Anmeldung bei der Behörde erfolgen (§ 96a Abs. 4 und 5).

Auf Hilfsarbeiten vor und nach der eigentlichen Fabrikation, wie Kesselanheizung, Beleuchtung, Säuberung, findet keine der Bestimmungen Anwendung (Abs. 6).

Überstunden sind besonders zu entlohnen (Abs. 7).

Im Bergbau dürfen Arbeiter einschliesslich des Auf- und Niedersteigens nicht mehr als zwölf Stunden beschäftigt werden, davon nur zehn Stunden zu wirklicher Arbeit. Der Ackerbauminister kann für Hochbau in den Alpen bis zu 60 Stunden in der Woche Ausnahmen zulassen. Der Berghauptmann kann auch im Fall von aussergewöhnlichen Ereignissen oder zeitweiligem Bedürfnis eine Verlängerung zulassen; bei Gefahr für Menschenleben, Gesundheit und Eigentum werden alle Beschränkungen zeitweilig aufgehoben (§ 3 des Ges. v. 21. Juni 1884).

β) Die Nachtarbeit wird nicht besonders beschränkt.

γ) Für Arbeitspausen bestimmt § 74a G.O., dass sie in allen Betrieben „angemessen“ zu gewähren sind und zwar wenigstens 1½ Stunden, davon thunlichst eine Stunde um die Mittagszeit. Wenn die Arbeitszeit vor oder nach der Mittagsstunde weniger als fünf Stunden dauert, so kann die Ruhepause in dieser Zeit wegfallen. Bei der Nachtarbeit finden diese Vorschriften „sinngemäss“ Anwendung.

Eine auf oben genannte Weise erlassene Verordnung kann den ununterbrochenen Betrieben eine angemessene Abkürzung der Pausen gestatten. Die Verordnung vom 27. Mai 1885 führt diese Bestimmung aus; sie bezeichnet wieder die oben schon genannten Betriebe. In einzelnen, wie Eisenhüttenwerken, Glashütten, Kalkbrennereien, u. s. w. ist die Festsetzung der Pausen für die unmittelbar mit den nicht zu unterbrechenden Beschäftigungen beauftragten Arbeiter ganz frei gelassen; in anderen, wie in Eisenemaillierwerken, Kupferwerken, Zeitungsdruckereien, kann von fixen, auf bestimmte Stunden fallenden Pausen abgesehen werden, wenn deren gesetzliche Gesamtdauer nur nicht beeinträchtigt wird; in wieder anderen, wie in Getreidemühlen, Zuckerfabriken, Bierbrauereien, braucht die Hälfte oder ein Drittel der mit ununterbrochener Arbeit beauftragten Arbeiter nicht länger als abwechselnd eine halbe Stunde zu ruhen; und in mehreren Betrieben braucht die Arbeit während der Pause gar nicht zu ruhen. Eine Verordnung vom 2. April 1897 bestimmt, dass der Betrieb in Linoleumfabriken um den Mittag nur eine halbe Stunde zu ruhen hat, aber die Arbeiter der Reihe nach je eine Stunde.

δ) Die Sonntagsarbeit wurde ursprünglich durch § 75 G.O. geregelt, welcher bestimmte: „An Sonntagen hat alle gewerbliche Arbeit zu

ruhen“, aber von Ministerialverordnungen fast ganz aufgehoben wurde. Das Gesetz vom 16. Januar 1895 ist viel weitläufiger. Es bestimmt im allgemeinen, dass an Sonntagen alle gewerbliche Arbeit zu ruhen hat, und weiter, dass die Sonntagsruhe spätestens um sechs Uhr morgens anzufangen und wenigstens 24 Stunden zu dauern hat. Die persönliche, nicht öffentliche Arbeit des Arbeitgebers und die notwendige Arbeit (Instandhaltung und Säuberung der Anlagen und des Materials; vorübergehende, nicht aufschiebbare Arbeit; von der Sicherheitspolizei verordnete oder im Notfall zu geschehende Arbeit; Inventur einmal im Jahr; Bewachung) ist am Sonntag erlaubt. Wenn dieselbe jedoch den Arbeiter behindert, dem Vormittagsgottesdienst beizuwohnen, so muss ihm an jedem zweiten Sonntag dazu die Gelegenheit gewährt werden. Dauert sie mehr als drei Stunden, so hat der Arbeiter entweder an jedem zweiten Sonntag 24 Stunden, oder wenn der Betrieb dasselbe nicht erlaubt, 24 Stunden an einem Wochentag oder je 6 Stunden an zwei Tagen zu ruhen. An Festtagen braucht die Arbeit nicht zu ruhen, aber ist den Arbeitern Gelegenheit zu geben, dem Gottesdienst beizuwohnen.

Eine Verordnung kann in Anstalten mit ununterbrochenem Betrieb oder wo die Arbeit unaufschiebbar ist und wo die Sonntagsarbeit zum Verkehr oder zur Befriedigung täglicher oder am Sonntag besonders hervortretender Bedürfnisse notwendig ist, für die wirklich mit diesen Arbeiten beschäftigten Personen die Sonntagsarbeit erlauben, wenn die Erlaubnis für alle Betriebe derselben Art gleichmässig gegeben wird. Diese Erlaubnisse werden von den Verordnungen vom 24. April und 11. Aug. 1885 und 10. April 1897, welche eine grosse Zahl von Betrieben nennen, erteilt. Es sind:

1. Für ununterbrochene Arbeit: Die schon mehrfach genannten Betriebe und ausserdem die Gärtnerarbeit, unaufschiebbare Reparaturen in Maschinenfabriken, Gerbereien (nur vor 2 Uhr), Seidenwebereien, Bleichereien, Zeugdruckereien, Konservenfabriken, Kaffeesurrogatfabriken, Fettindustrie, Petroleumdestillation, elektrische Beleuchtung, Hopfendarren und -schwefeleien. — 2. Zur Befriedigung der Konsumtion: Bäckereien (nur vormittags, aber wenn der ganze Sonntag frei ist, so darf Montag morgens gearbeitet werden), Konditoreien, Fleischereien und Wildprethandlungen (bis 10 Uhr morgens), Sodawassererzeugung (vormittags vom 1. April bis zum 1. Oktober), Photographie, Friseurgeschäfte, Badeanstalten, dringende Reparaturen verschiedener Gegenstände. — 3. Für den Verkehr: Omnibusse, Lohnfuhrgewerbe, Leichenbestattung, öffentliches Trägergewerbe, Ladearbeit, Eilgutbeförderung.

Die Verordnungen regeln auch die Ersatzruhe, welche entweder 24 Stunden an jedem zweiten Sonntag zu betragen hat, oder eine gleich lange Ruhe an einem Wochentag oder eine solche oder je zwei sechsstündige Ruhezeiten an zwei Wochentagen oder in komplizierter Weise in Verbindung mit dem Schichtwechsel gebracht wird.

Für den Bergbau sind ähnliche Bestimmungen wie für die Industrie erlassen; sie werden bei Gefahr für Leben, Gesundheit oder Eigentum zeitweilig aufgehoben (§ 4 Ges. v. 1884).

b) Arbeiterinnen über 16 Jahre.

Mit Ausnahme der Nachtarbeit gelten für Arbeiterinnen dieselben Bestimmungen wie für Arbeiter. Sie dürfen in Fabriken nicht zur

Nachtarbeit, d. h. zwischen 8 und 5 Uhr, verwendet werden. (§ 96 b Abs. 3 j°. § 95.)

Eine Verordnung kann jedoch in Fabriken mit ununterbrochenem Betrieb oder in welchen Schichtarbeit notwendig ist, die Nachtarbeit während elf Stunden erlauben. Die Verordnung vom 27. Mai 1885 nennt nur: Reinigung und Appretur von Bettfedern, Maschinenspitzenfabriken (mit wechselnder Tages- und Nachtschicht), Fassfabrikation, Papierfabriken, Zuckerfabriken, Konservenfabriken, Spinnereien, Appretur von Woll- und Baumwollwaren. Wo eine zeitweilige Verlängerung der Arbeitszeit erlaubt werden kann, ist sie auch während der Nacht gestattet.

c) Jugendliche Arbeiter (von 14 bis 16 Jahren).

Für diese Personen gelten dieselben Bestimmungen wie für Arbeiterinnen. Nachtarbeit ist ihnen erlaubt in Eisenhüttenwerken, Glashütten (leichte Handlangerdienste), Papier- und Halbzeugfabrikation, Zuckerfabriken, Konservenfabriken und der Textilindustrie. Die Verordnung vom 17. Juni 1898 erlaubt in Bäckereien die „Tafelarbeit“ zwischen 8 und 5 und in Weissbrotbäckereien, welche nur einen Ofen in 24 Stunden gebrauchen, die Nachtarbeit während 4 Stunden.

Obendrein kann noch eine Verordnung mit Rücksicht auf klimatische Verhältnisse und sonstige wichtige Umstände die Grenzen der Nachtarbeit angemessen regeln oder dieselbe überhaupt gestatten (§ 95 Abs. 2). Die Verordnung vom 27. Mai 1885 erlaubt die Verwendung der Feuerwerker als Gehilfen in der Sensenindustrie während der Nacht oder in den ersten Morgenstunden. Wenn in Seidenfilanden mit Rücksicht auf das Klima die Arbeit im Juni und Juli in die Nachtzeit fällt, wogegen eine entsprechend grössere Ruhezeit um die Mittagsstunde eingeräumt wird, dürfen auch die Jugendlichen auf diese Weise immer elf Stunden lang beschäftigt werden.

d) Kinder (von 12—14 Jahren).

In Fabriken dürfen sie nicht arbeiten und in den anderen Anstalten nur während acht Stunden pro Tag ohne eine einzige Ausnahme (§ 94). Die Bestimmung über die Pausen ist allgemein abgefasst und gilt daher auch für Kinder. Nachtarbeit ist ihnen untersagt. Für Sonntagsarbeit gelten die allgemeinen Bestimmungen.

B. Der Lohn.

a) Höhe und Festsetzung. § 1152 B.G.B. bestimmt, dass, wenn ein Vertrag abgeschlossen ist, angenommen wird, es haben die Parteien einen „angemessenen“ Lohn gewollt, welcher, wenn derselbe weder durch Vereinbarung noch durch das Gesetz festgesetzt ist, durch richterliches Ermessen bestimmt wird. Wenn die Arbeit nicht den Bedingungen entspricht, kann der Lohn herabgesetzt werden. Eigentümlich ist es, dass § 1151 B.G.B. spricht von „Geldlohn“: Er bestimmt, dass ein „Lohnvertrag“ entsteht, wenn jemand sich verbindet, gegen Zahlung einer Geldsumme Arbeit zu verrichten. Man darf daraus aber nicht folgern, dass die Parteien nicht die Freiheit haben, den Lohn festzusetzen, wie sie wollen; nur ist im Zweifel der Lohn in barem Gelde zu zahlen. Die Freiheit der Parteien wird jedoch beschränkt durch § 96a G.O., welcher bestimmt, dass Überstunden

extra gezahlt werden müssen, und § 88a litt. d. G.O., welcher bestimmt, dass die Arbeitsordnung eine Bestimmung über den Lohn enthalten muss.

b) Zahlung des Lohns. § 1156 B.G.B. bestimmt, dass der Lohn in der Regel nach vollbrachter Arbeit zu zahlen ist; wird dieselbe jedoch in Abteilungen der Zeit oder des Werkes verrichtet oder sind Auslagen, welche der Arbeitgeber zu zahlen hat, gemacht, so ist der Arbeiter befugt, vor vollendetem Werke oder gänzlich verrichteter Arbeit einen verhältnismässigen Teil des Lohns und den Ersatz der Auslagen zu fordern. § 77 G.O. bestimmt, dass wenn nichts anderes vereinbart ist, der Lohn wöchentlich zu zahlen ist. Im Bergbau hat die Zahlung monatlich zu geschehen, aber bei Auflösung des Vertrags gleich nach derselben; eine Verordnung kann kürzere Fristen festsetzen.

Über den Ort der Zahlung bestimmt § 78 Abs. 6 G.O., dass dieselbe in Wirtshäusern und Schanklokalitäten untersagt ist.

Über die Art und Weise der Zahlung ist bestimmt, dass sie in barem Gelde zu geschehen hat (§ 78 Abs. 1); weil aber unter gewissen Bedingungen die Vergütung für bestimmte Naturalien aufgerechnet werden kann, ist in diesen Fällen auch Zahlung in natura erlaubt (siehe unten). Vereinbarungen, welche den genannten Anordnungen zuwiderlaufen, sind nichtig (§ 78 c). Wenn der Lohn anders als erlaubt ist gezahlt ist, kann der Arbeiter zu jeder Zeit, ohne dass eine Einrede zulässig wäre, noch gesetzmässige Zahlung fordern. Soweit das zuerst Gezahlte noch vorhanden ist oder der Arbeiter daraus bereichert erscheint, fällt dasselbe oder dessen Wert der Fabrikskrankenkasse, wenn in dieselbe auch die Strafgelder fallen, oder der Genossenschaftskasse oder endlich, wenn es eine solche nicht giebt, dem Armenfonds zu (§ 78 d).

c) Übertragung. Das Gesetz vom 29. April 1873 bestimmt, dass der Lohn der in stetigem Dienst sich befindenden Arbeiter, soweit derselbe 600 Fl. im Jahre nicht überschreitet, nur nach vollbrachter Arbeit und am Zahltag übertragen werden darf. Der Lohn von nicht in stetigem Dienst Stehenden kann nie vor diesem Tag übertragen werden. Vereinbarungen, welche diesen Bestimmungen zuwiderlaufen, sind nichtig.

d) Beschlagnahme. Das Gesetz vom 29. April 1873 erlaubt sie nur in denselben Fällen wie die Übertragung, es sei denn, dass sie für Steuerschuld oder obligatorische Versicherung stattfindet.

e) Aufrechnung. Nach vorangegangener Vereinbarung kann der Arbeitgeber dem Arbeiter Wohnung, Feuerung, Benützung von Grundstücken, Arzneien und ärztliche Hilfe, Werkzeuge und Stoffe unter Anrechnung zuwenden; weiter auch Lebensmittel oder regelmässige Beköstigung gegen einen die Beschaffungskosten nicht übersteigenden Preis. Anrechnung anderer Gegenstände, besonders geistiger Getränke, ist untersagt (§ 78 Abs. 1, 2, 4). Forderungen für Lieferungen, welche diesen Bestimmungen zuwider kreditiert sind, sind nicht klagbar, ob sie unmittelbar oder mittelbar erworben sind. Diese Forderungen fallen der oben unter b) genannten Kasse zu (§ 78 e). Diese Bestimmungen gelten auch für Arbeiter, welche ausserhalb der Werkstätten für Gewerbsinhaber Ganz- und Halbfabrikate anfertigen oder an sie ab-

setzen, ohne dieselben selbst gewerbsmässig an Konsumenten zu verkaufen (§ 78 a), und dabei werden Familienglieder, Gehilfen, Geschäftsführer, Aufseher des Arbeitgebers und andere Personen, bei deren Geschäft er unmittelbar oder mittelbar beteiligt ist, mit dem Arbeitgeber gleichgestellt (§ 78 b). Anrechnung ist weiter erlaubt für

f) Geldstrafen. In der Arbeitsordnung angedrohte Geldstrafen sowie deren Verwendung sind in ein Verzeichnis einzutragen, dessen Einsichtnahme der Behörde und den Arbeitern offensteht und dessen Vorlage zu erfolgen hat, wenn ein Arbeiter sich bei der Behörde über Erhebung oder Verwendung beklagt (§ 90 G.O.) Sie unterliegen immer der Ermässigung durch den Richter, wenn dieser sie für zu hoch erachtet (§ 1336 B.G.B.).

g) Verwendung des Lohns. Die Parteien dürfen nicht vereinbaren, dass Gegenstände des Bedarfs von den Arbeitern aus bestimmten Verkaufsstellen bezogen werden müssen (§ 78 Abs. 4). Andere Gegenstände als die unter e) genannten dürfen vom Arbeitgeber gar nicht geliefert werden und die unter e) erwähnten weiteren Bestimmungen finden hier ebenso Anwendung.

C. Sorge für Leben, Gesundheit und Sittlichkeit.

Jeder Arbeitgeber ist verpflichtet, auf seine Kosten alle diejenigen Einrichtungen bezüglich der Arbeitsräume, Maschinen und Gerätschaften herzustellen und zu erhalten, welche mit Rücksicht auf die Beschaffenheit seines Betriebs zum Schutz des Lebens oder der Gesundheit der Arbeiter erforderlich sind. Insbesondere hat er Sorge zu tragen, dass Maschinen und ihre Teile, als Schwungräder, Transmissionen, Aschenlager, Aufzüge, Kessel, und dgl. derart eingefriedet oder mit Schutzvorrichtungen versehen sind, dass eine Gefährdung bei umsichtiger Verrichtung der Arbeit nicht leicht möglich ist. Nach Massgabe des Betriebs müssen die Arbeitsräume möglichst licht, rein und staubfrei erhalten werden, die Lufterneuerung der Zahl der Arbeiter und den Beleuchtungsvorrichtungen entsprechen und den Nachteilen schädlicher Ausdünstungen entgegenwirken und in chemischen Gewerben die Verfahrungs- und Betriebsweise die Gesundheit der Arbeiter thunlichst schonen. Die Wohnungen, welche die Arbeitgeber ihren Arbeitern überlassen, dürfen nicht gesundheitsschädlich sein. Bei Beschäftigung von Arbeitern unter 18 Jahren und Arbeiterinnen ist thunlichst Rücksicht auf die Sittlichkeit zu nehmen (§ 74).

Diese ganz allgemein abgefassten Bestimmungen sind gänzlich der Ausführung in Einzelheiten durch die Arbeitsinspektoren überlassen. Nur für die Erzeugung von Phosphorzündwaren ist eine Ministerialverordnung (v. 17. Jan. 1885) erlassen, welche den in anderen Ländern erlassenen Vorschriften ähnlich ist.

Das Unfallversicherungsgesetz vom 28. Dez. 1887 schreibt weiter noch vor, dass die Inspektoren auf Ersuchen der Versicherungspflichtigen die versicherungspflichtigen Betriebe besuchen, Massregeln zur Unfallverhütung, welche vom Arbeitgeber zu treffen sind, anordnen und das Verhalten der Versicherten regeln müssen.

Das Gesetz von 1884 über den Bergbau enthält auch mehrere Bestimmungen über Schutzvorkehrungen (§§ 170 ff.), welche mit den

Vorschriften über die Errichtung des Betriebs zusammenhängen und auch zum Schutz anderer als der Arbeiter bestimmt sind. Wir besprechen dieselben hier nicht näher.

D. Andere gegenseitige Verpflichtungen der Parteien.

a) Des Arbeitgebers.

Aus § 1447 B.G.B. wird abgeleitet,[1] dass bei unverschuldeter Verhinderung des Arbeiters (wie im Fall der Krankheit, des Militärdienstes) kein Lohn geschuldet wird, der Arbeiter aber auch keinen Vertreter zu bestellen hat und keinenfalls schadensersatzpflichtig ist (§ 1160). Den schon gezahlten Lohn hat er aber zurückzuerstatten. Die G.O. legt jedoch dem Arbeitgeber im Fall der Krankheit des Arbeiters eine Verpflichtung auf: Wenn er keiner Genossenschaft angehört, zu deren Krankenkasse er Beiträge zahlt, so hat der Arbeitgeber (jedoch unter Beitragsleistung auch des Arbeiters) entweder eine besondere Krankenkasse in seinem Betrieb zu errichten oder einer schon bestehenden beizutreten (§ 89).

Der Arbeitgeber hat den Arbeiter zur Arbeit zuzulassen und wenn der ohne eignes Verschulden daran verhindert ist, hat er, sofern der Arbeiter in der Zwischenzeit nichts verdienen kann, eine Entschädigung bis zur Höhe des Lohns zu gewähren; wenn derselbe sich zur Arbeit anderweitig verdingen kann, jedoch nur die Differenz zwischen dem bedungenen und dem erzielten etwa geringeren Lohn (§ 1155). Tritt die Verhinderung während der Arbeit ein, so hat er gar keine Entschädigung zu gewähren (§ 1160).

In Betrieben, welche nicht unter das Unfallversicherungsgesetz fallen, ist der Arbeitgeber im Fall eines Unfalls nur schadensersatzpflichtig, wenn der Arbeiter eine Schuld des Arbeitgebers nachweisen kann, wobei er auch eine Übertretung des § 74 G.O. (siehe oben unter C) beweisen darf; der Arbeitgeber haftet auch für „culpa in eligendo“ [2] (§§ 1295, 1296, 1315 B.G.B.).

Der Arbeitgeber hat dem Arbeiter auf sein Verlangen „beim ordnungsmässigen Austritt“ ein Zeugnis über die Art und Dauer der Beschäftigung auszustellen, das auf Verlangen des Arbeiters auch auf sein sittliches Verhalten und den Wert seiner Leistungen auszudehnen ist. Der Inhalt des Zeugnisses ist auf Verlangen des Arbeiters in das Arbeitsbuch (vgl. oben S. 192,3) einzutragen und von der Polizei kosten- und stempelfrei zu beglaubigen. Verweigerung des Zeugnisses oder falsche Erklärungen machen den Arbeitgeber schadensersatzpflichtig (§ 81 G.O.).

Schliesslich ist der Arbeitgeber verpflichtet, seinen Arbeitern unter 18 Jahren die erforderliche Zeit zum Besuche der gewerblichen Abend- und Sonntagsschulen einzuräumen, wo sie Vorbereitungs-, Fortbildungs- oder Fachunterricht erhalten (§ 75a G.O.).

b) Des Arbeiters.

Das B.G.B. enthält keine Bestimmungen darüber. Die G.O. be-

---

[1]) Schreiber, op. cit., S. 36.
[2]) Schreiber, op. cit., S. 32. — Mataja, op. cit., S. 75.

stimmt in § 76: „Die Hilfsarbeiter sind verpflichtet, dem Gewerbsinhaber Treue, Folgsamkeit und Achtung zu erweisen, sich anständig zu betragen, die bedungene oder ortsübliche Arbeitszeit einzuhalten, die ihnen anvertrauten gewerblichen Vorrichtungen nach besten Kräften zu besorgen, über die Betriebsverhältnisse Verschwiegenheit zu beobachten, sich gegen die übrigen Hilfsarbeiter und Hausgenossen verträglich zu benehmen und die Lehrlinge, sowie die unter der Aufsicht der Hilfsarbeiter arbeitenden Kinder gut zu behandeln. Zur Leistung von häuslichen Arbeiten, insofern diese nicht zum Gewerbsbetriebe gehören, sind die Hilfsarbeiter vorbehaltlich anderweitiger Vereinbarung nicht verpflichtet."

§ 4. Dauer und Ende des Vertrags.

Der Vertrag kann auf eine bestimmte oder eine unbestimmte Zeit eingegangen werden; im ersten Falle kann derselbe vor Ablauf der Zeit nicht ohne rechtmässigen Grund aufgelöst werden. Wird er nach Ablauf stillschweigend fortgesetzt, so wird angenommen, dass es auf unbestimmte Zeit geschieht.[1]) Ein auf Lebenszeit des Arbeiters abgeschlossener Vertrag gilt in Beziehung auf seine Dauer als nichtig und daher als für unbestimmte Zeit abgeschlossen.[2])

Die Kündigungsfristen können die Parteien so regeln wie sie wollen, denn das B.G.B. enthält keine Bestimmungen darüber; nur bestimmt § 77 G.O., dass, wenn nichts anderes vereinbart ist, eine 14 tägige Frist vorausgesetzt wird und dass Arbeiter, welche mit Stücklohn oder im Akkord arbeiten, erst dann austreten dürfen, wenn sie die übernommene Arbeit ordnungsmässig beendet haben. Das Berggesetz (§ 201) bestimmt, dass, wenn nichts anderes vereinbart ist, Beamte und Aufseher nur nach einer dreimonatlichen, Arbeiter nach einer 14 tägigen Aufkündigungsfrist austreten oder entlassen werden können.

Dem § 1160 des B.G.B. zufolge können Arbeiter, welche auf eine bestimmte Dauer oder bis zur Vollendung eines gewissen Werks angenommen worden sind, weder ohne rechtmässigen Grund die Arbeit vorzeitig aufgeben noch entlassen werden. Welche Gründe jedoch unrechtmässig sind, wird nicht bestimmt und bleibt also dem freien Ermessen des Richters überlassen.

Weitläufig regelt die G.O. die Entlassung und den Austritt. Der Arbeitgeber kann den Arbeiter sofort entlassen, wenn er 1. beim Abschluss des Vertrags durch ein falsches Arbeitsbuch oder Zeugnis hintergangen ist oder über einen anderen gleichzeitig bestehenden Vertrag des Arbeiters in Irrtum versetzt ist; 2. wenn der Arbeiter zur vereinbarten Arbeit unfähig ist; 3. der Trunksucht verfällt und wiederholt fruchtlos gewarnt ist; 4. sich eines Diebstahls, einer Veruntreuung oder sonstigen Vertrauensbruchs schuldig macht; 5. ein Betriebsgeheimnis verrät oder ohne Einwilligung des Arbeitgebers ein

---

[1]) Schreiber, op. cit., S. 39.
[2]) Eod., S. 38.

Nebengeschäft betreibt; 6. die Arbeit unbefugt verlässt, beharrlich seine Pflichten vernachlässigt oder die anderen Arbeiter oder die Hausgenossen zu Ungehorsam, Unsittlichkeit oder gesetzwidrigen Handlungen zu verleiten sucht; 7. sich einer groben Ehrenbeleidigung, Körperverletzung oder gefährlichen Drohung gegen den Arbeitgeber, dessen Hausgenossen oder gegen die anderen Arbeiter schuldig macht oder ungeachtet der Warnung mit Feuer und Licht unvorsichtig umgeht; 8. mit einer abschreckenden Krankheit behaftet ist, durch eignes Verschulden arbeitsunfähig wird oder unverschuldet über vier Wochen unfähig bleibt; 9. schliesslich, wenn er eine längere als 14 tägige Freiheitsstrafe verbüssen muss (§ 82).

Der Arbeiter kann austreten: 1. wenn er ohne erweislichen Schaden für seine Gesundheit die Arbeit nicht fortsetzen kann; 2. wenn der Arbeitgeber sich einer Misshandlung oder groben Ehrenbeleidigung gegen ihn oder seine Angehörigen schuldig macht; 3. wenn der Arbeitgeber oder dessen Angehörigen ihn zu unsittlichen oder gesetzwidrigen Handlungen zu verleiten suchen; 4. wenn der Arbeitgeber den Lohn ungebührlich vorenthält oder andere Vertragsbestimmungen verletzt; 5. wenn der Arbeitgeber ausser stande ist oder sich weigert, ihm den Lohn zu zahlen oder ihn zu beschäftigen (§ 82a).

Wenn der Arbeitgeber den Arbeiter ohne gesetzlichen Grund entlässt oder ihm einen gesetzlichen Grund zum Austritt giebt, so muss er ihm den Lohn für die ganze Kündigungsfrist oder den noch übrigen Teil derselben auszahlen (§ 84). Wenn der Arbeiter vorzeitig ohne gesetzlichen Grund austritt, so macht er sich einer Übertretung der G.O. schuldig, wofür er strafbar ist, und überdies ist der Arbeitgeber berechtigt, ihn durch die Behörde zur Rückkehr für die noch fehlende Zeit anzuhalten und Schadensersatz zu fordern (§ 85).

Wer einen Arbeiter annimmt oder behält, obgleich er weiss, dass sein Verhältnis mit dem vorigen Arbeitgeber nicht rechtmässig gelöst ist, und wer einen Arbeiter zum Vertragsbruch verleitet, macht sich auch einer Übertretung der G.O. schuldig und haftet für den Schaden (§ 86).

Das Berggesetz bestimmt, dass Beamte, Aufseher oder Arbeiter entlassen werden können, wenn sie sich eines Verbrechens, eines gewinnsüchtigen oder unsittlichen Vergehens oder einer Übertretung gegen die Person, die Ehre oder das Eigentum des Arbeitgebers oder in Beziehung auf Treue, Fleiss und den Vorgesetzten schuldige Achtung und Gehorsam wesentlicher Pflichtverletzungen schuldig machen; wenn sie ein mit ihrem Dienste unverträgliches Nebengeschäft betreiben oder mit ihren im Dienst erlangten Kenntnissen Missbrauch treiben (§ 202 und 203). Sie können austreten wegen Misshandlungen, herabwürdigender Behandlung (nur gegen Beamte), Versagung der bedungenen Verpflegung, Nichtzahlung des Lohns und anderer Vertragsverletzungen (§ 205).

Schliesslich erlischt der Vertrag durch Aufhören des Betriebs und durch den Tod des Arbeiters. Im Falle der vorzeitigen Entlassung infolge freiwilligen oder notgedrungenen oder zufälligen Aufgebens des Gewerbes ist der Arbeitgeber schadensersatzpflichtig (§ 83 G.O.).

§ 5. Der Lehrvertrag.

Derselbe wird behandelt in den §§ 97—104 G.O., von denen die §§ 99, 99b und 100 vom Gesetz vom 23. Februar 1897 abgeändert sind. Als Lehrling ist zu betrachten, wer bei einem Arbeitgeber zur praktischen Erlernung des Gewerbes in Verwendung tritt, ohne Unterschied, ob ein Lehrgeld vereinbart ist oder nicht und ob Lohn gezahlt wird oder nicht (§ 97).

a) Befugnis Lehrlinge zu halten. Der Arbeitgeber ist dazu nur befugt, wenn er oder sein Vertreter die erforderlichen Fachkenntnisse besitzt, um den Lehrling gehörig auszubilden. Der Arbeitgeber, welcher wegen eines Verbrechens oder eines aus Gewinnsucht begangenen oder gegen die Sittlichkeit gerichteten Vergehens verurteilt ist, darf keine minderjährigen Lehrlinge aufnehmen und muss die bereits aufgenommenen entlassen (§ 98). Dasselbe ist der Fall mit Personen, welchen das Recht, Lehrlinge zu halten, genommen ist, weil sie derart die Bestimmungen über die Behandlung der Lehrlinge übertreten haben, dass es bedenklich erscheint, ihnen solche noch ferner anzuvertrauen (§ 137). Wenn Nachteil oder Missbrauch nicht zu befürchten sind, kann die Behörde ausnahmsweise diesen letzten Personen die Aufnahme minderjähriger Lehrlinge wieder bewilligen (§ 98 Abs. 3).

b) Eingehung des Vertrags. Es muss ein besonderer Vertrag abgeschlossen werden und zwar spätestens am Ende der Probezeit. Der Vertrag kann mündlich oder schriftlich sein; der mündliche ist vor dem Genossenschaftsvorstande oder, wenn keine Genossenschaft besteht, vor der Gemeindebehörde abzuschliessen. Der schriftliche wird sofort der Genossenschaft oder der Behörde eingesandt. In beiden Fällen muss er in einem Protokollbuch verzeichnet werden.

Der Vertrag ist stempel- und gebührenfrei; er muss enthalten: Namen, Alter, Gewerbe und Wohnort des Lehrherrn; Namen, Alter und Wohnort des Lehrlings; Namen, Beschäftigung und Wohnort des Vertreters des Lehrlings; Datum und Dauer des Vertrags; die Bestimmung, dass der Lehrherr sich verpflichtet, den Lehrling in dem Gewerbe zu unterweisen, und dass der Lehrling sich fleissig zu verhalten hat; und schliesslich die Bedingungen über Lehrgeld, Lohn, Beköstigung, Bekleidung, Wohnung und Dauer der Lehrzeit. Die Bedingungen sind auch in das Arbeitsbuch aufzunehmen (§ 99).

c) Gegenseitige Verpflichtungen. — Der Lehrherr hat den Lehrling gewerblich auszubilden und ihm die dazu erforderliche Zeit und Gelegenheit nicht durch Verwendung zu anderen Leistungen zu entziehen. Er hat die Sitten und das Verhalten des Lehrlings in und ausser der Werkstätte zu überwachen, ihn zur Arbeitsamkeit, zu guten Sitten, zur Erfüllung der Religionspflichten anzuhalten; er hat jede Misshandlung zu unterlassen, ihn gegen solche von seiten der Arbeits- und Hausgenossen zu schützen und dafür zu sorgen, dass ihm keine seinen physischen Kräften nicht angemessene Verrichtungen zugewiesen werden. Wenn der Lehrling noch nicht mit Erfolg die

Fachschule durchgemacht hat, hat der Lehrherr ihm die erforderliche Zeit zum Besuche der allgemeinen oder besonderen Fachschule oder des Vorbereitungskurses zu geben, ihn zum Besuch desselben anzuhalten und dafür zu sorgen, dass er sie regelmässig besucht. Im Fall der Erkrankung oder des Entlaufens und bei anderen wichtigen Vorkommnissen hat er den Vertreter des Lehrlings davon zu benachrichtigen. Wenn der Lehrling in seine Hausgemeinschaft aufgenommen ist, hat er ihn im Erkrankungsfalle als einen Dienstboten zu behandeln (§ 100). Nach Ablauf des Vertrags hat der Lehrherr ein Zeugnis über Lehrzeit, Betragen und gewonnene Ausbildung auszustellen. Wenn er einer Genossenschaft angehört, ist von deren Vorstand unter Benutzung des Zeugnisses ein Lehrbrief auszustellen. Der wesentliche Inhalt beider Stücke ist in das Arbeitsbuch einzutragen und von der Polizei stempel- und kostenfrei zu beglaubigen (§ 104).

Der Lehrling ist dem Lehrherrn zu Folgsamkeit, Treue, Fleiss, Verschwiegenheit und anständigem Betragen verpflichtet und muss sich nach dessen Anweisungen verwenden lassen. Der Minderjährige ist der väterlichen Zucht des Lehrherrn unterworfen und geniesst dessen Schutz und Fürsorge. Weiter hat er (es ist aber keine Verpflichtung dem Lehrherrn gegenüber), wenn er die Fachschule noch nicht mit Erfolg durchgemacht hat, diese regelmässig zu besuchen. Bei Versäumnis dieser Schule kann die Lehrzeit verlängert werden (§ 99b).

d) Dauer und Auflösung. Die Lehrzeit fängt mit einer Probezeit an, welche, wenn keine längere Zeit bedungen ist, vier Wochen dauert und während welcher jede der Parteien einseitig zurücktreten kann. Die Probezeit darf drei Monate nicht überschreiten (§ 99a).

Wenn keine besonderen Vorschriften bestehen, dauert die Lehrzeit in Fabriken höchstens drei, in Werkstätten wenigstens zwei und höchstens vier Jahre. Bei ordnungsmässigem Übertritt zu einem anderen Lehrherrn ist der erste Teil der Lehrzeit in die Gesamtdauer einzurechnen (§ 98a). Die Lehrzeit kann von der Gewerbebehörde mit höchstens einem Jahre verlängert werden, wenn nach den Berichten der Aufsichtskommission der Lehrling die Fachschule nicht regelmässig besucht und wenn er nach dem Bericht des Genossenschaftsvorstandes die Prüfung nicht besteht (§ 99b Abs. 4—6).

Der Vertrag wird durch 14tägige Kündigung seitens des Lehrlings aufgelöst, wenn durch eine Erklärung von ihm oder seinem Vertreter nachgewiesen wird, dass er seinen Beruf ändert, oder wenn er von seinen Eltern wegen eingetretener Veränderungen der Lage derselben zu ihrer Pflege oder zur Führung ihrer Wirtschaft oder ihres Gewerbes benötigt wird. Der Grund der Kündigung ist in das Arbeitsbuch einzutragen. Im ersten Fall darf der Lehrling im selben oder einem analogen Gewerbe binnen einem Jahre ohne Zustimmung des früheren Lehrherrn nicht beschäftigt werden. Verweigert der Lehrherr diese Zustimmung, so kann der Lehrling oder dessen Vertreter eine richterliche Entscheidung anrufen (§ 102). Vierzehntägige Kündigung ist weiter noch erlaubt, wenn vor dem Gericht in unzweifelhafter Weise dargethan wird, dass sich der Lehrherr dem Lehrling gegenüber harter oder ungerechter Behandlung schuldig macht, ohne dass die-

selbe eben Misshandlung darstellt, die ja sofortigen Austritt gestattet (§ 102 a).

Der Lehrling kann sofort entlassen werden, wenn sich unzweifelhaft herausstellt, dass er zur Erlernung des Gewerbes untauglich ist; wenn er sich der im vorigen § bei Entlassung der Arbeiter an vierter bis siebenter Stelle genannten Handlungen schuldig macht; wenn er mit einer abschreckenden Krankheit behaftet ist oder über drei Monate verhindert ist zu arbeiten; wenn er länger als einen Monat eine Freiheitsstrafe zu verbüssen hat. — Der Lehrling kann sofort austreten, wenn er ohne Schaden für seine Gesundheit nicht bleiben kann; wenn der Lehrherr seine Pflichten gröblich vernachlässigt, ihn zu unsittlichen oder gesetzwidrigen Handlungen zu verleiten sucht, sein Zuchtrecht missbraucht oder ihn vor Misshandlungen von Arbeits- oder Hausgenossen nicht schützt; wenn der Lehrherr mehr als einen Monat Freiheitsstrafe abbüsst, und auch kürzer, wenn nicht für den Unterhalt des Lehrlings gesorgt ist; wenn dem Lehrherrn das Gewerbe durch Strafurteil zeitlich eingestellt ist; und schliesslich wenn der Lehrherr in eine andere Gemeinde übersiedelt, in diesem Fall jedoch nur binnen zwei Monaten nach der Übersiedelung (§ 101).

Der Vertrag erlischt weiter durch das Aufhören des Betriebs, durch den Tod des Lehrherrn, durch dessen Abgehen vom Gewerbe und durch die eingetretene Unfähigkeit einer der Parteien zur Erfüllung ihrer Verpflichtungen (§ 103). Gehört der Lehrling einer Genossenschaft an, so hat diese bei vorzeitiger Auflösung ohne Verschulden des Lehrlings für die Unterbringung bei einem anderen Lehrherrn thunlichst Sorge zu tragen (§ 103 a).

§ 6. Entscheidung von Streitigkeiten.

A. Rechtsstreitigkeiten.

Zur Entscheidung von Rechtsstreitigkeiten sind seit dem Gesetz vom 27. Nov. 1896, welches die Kompetenz schiedsrichterlicher Kollegien und der politischen Behörde aufgehoben hat, noch befugt die Gewerbegerichte, die Genossenschaftsausschüsse und die ordentlichen gerichtlichen Kollegien.

a) Gewerbegerichte.

1. Errichtung und Zusammensetzung. Ein Gewerbegericht wird von einer Verordnung des Justizministers im Einvernehmen mit den beteiligten Ministerien errichtet an jenen Orten, in denen die Minister das Bedürfnis als vorhanden ansehen, und nach eingeholtem Gutachten des Landtags. Wo bei Inkrafttreten des Gesetzes schon ein G.G. bestand,[1]) muss und auf Antrag eines Landtags, einer Bezirks- oder Gemeindevertretung, Handels- oder Gewerbekammer, von Gewerbeinspektoren oder Genossenschaften kann eines errichtet werden (§ 2).

Das G.G. besteht aus einem Vorsitzenden (wenn nötig, mit einem Stellvertreter), wenigstens zehn Beisitzern, von denen die Hälfte

---

[1]) Pollak in Braun's Archiv IX, S. 158 sagt, dass es nur vier oder fünf Gemeinden sind.

Arbeitgeber und die Hälfte Arbeiter sind, und weiter der erforderlichen Anzahl von Ersatzmännern. Der Vorsitzende und dessen Stellvertreter müssen für das Richteramt befähigt sein und werden vom Justizminister ernannt, indem ihre Bezüge von Fall zu Fall von demselben im Einvernehmen mit den beteiligten Ministerien bestimmt werden (§ 7). Nur die Arbeiterbeisitzer haben ein Recht auf Entschädigung für Verdienstentgang einer durch Verordnung zu bestimmenden Höhe (§ 13).

Die Beisitzer werden gewählt. Arbeitgeberwähler sind die Gewerbsinhaber oder ihre Stellvertreter oder Geschäftsführer (Frauen wählen durch Bevollmächtigte); Aktiengesellschaften und andere Korporationen und Handelsgesellschaften üben ihr Wahlrecht durch eine der zu deren Vertretung nach aussen berechtigten Personen aus. — Arbeiterwähler sind alle männlichen und weiblichen Arbeiter über zwanzig Jahre, welche in den Betrieben, für welche das G.G. zuständig ist, beschäftigt werden und seit mindestens einem Jahre im Inlande in Arbeit stehen, mit Ausnahme der Lehrlinge. — Ausgeschlossen ist jedermann, der handlungsunfähig ist, der sich in strafgerichtlicher Untersuchung, unter Klage oder Strafe befindet und der infolge einer Verurteilung von der Wählbarkeit in die Gemeindevertretung ausgeschlossen ist (§ 8). Als Arbeiter gelten Werkmeister, alle Hilfsarbeiter einschliesslich Taglöhner, Heimarbeiter und bei Handelsgewerben alle zu kaufmännischen Diensten verwendeten Personen (§ 5).

Die Verfassung der Wählerlisten liegt der Gemeinde ob; die Gemeindebehörde entscheidet über Reklamationen und endgiltig die Landesstelle. Die Wahl erfolgt durch Stimmzettel vor der Gewerbebehörde (§ 10).

Wähler sind Männer über 30 Jahre, welche Wähler, Staatsbürger und eigenberechtigt sind und denen nicht wegen strafrechtlicher Verurteilung das Recht auf Anstellung beim Gericht entzogen ist. Der Gewählte muss das Amt annehmen; er kann die Wahl nur ablehnen oder das Amt niederlegen, wenn er über 60 Jahre alt ist, an einem die Amtsführung behindernden Gebrechen leidet, in der letzten Periode schon Beisitzer war oder nicht im Sprengel des G.G. wohnt; über diese Gründe entscheidet der Gerichtshof (§ 9). Die Wahlperiode ist vier Jahre; nach je zwei Jahren tritt die Hälfte ab. Ersatzwahl findet statt, wenn wegen des Ausscheidens von Beisitzern und Ersatzmännern die regelmässige Thätigkeit des G.G. gefährdet wird (§ 14).

Die Aufsicht über den Vorsitzenden wird vom Vorsitzenden des Gerichtshofs ausgeübt (§ 11 Abs. 3). Die Beisitzer, welche sich ohne Entschuldigung ihren Pflichten entziehen, sind vom Vorsitzenden zu einer Strafe bis 200 fl. für jeden Fall, sowie zu dem Ersatz der Kosten zu verurteilen mit Rekurs beim Gerichtshof. Der Gerichtshof kann einen Beisitzer oder Ersatzmann seines Amtes entheben, wenn er seine Wählbarkeit verloren hat; sich grober Verletzung seiner Amtspflichten schuldig macht, insbesondere trotz mehrmaliger Verurteilung zu einer Strafe von den Sitzungen fernbleibt und wenn er seinen Beruf ändert (§§ 16—18).

2. Zuständigkeit. Die sachliche Zuständigkeit des G.G. kann auf alle unter die G.O. fallenden Betriebe erstreckt werden (§ 1). Die Errichtungsverordnung bezeichnet den Sprengel und die Zuständigkeit des G.G. Ersterer kann sich auf eine oder mehrere Gemeindegebiete oder einen Teil einer Gemeinde erstrecken und letzterer alle Betriebe oder

nur einzelne Kategorien umfassen (§ 3). Ohne Rücksicht auf den Wert des Streitgegenstandes ist das G.G. zuständig in allen Streitigkeiten aus dem Arbeits- und dem Lehrvertrage, auch über Arbeitsbuch und Zeugnis, die Zugehörigkeit zu Pensions- oder anderen Unterstützungskassen, Miete von Wohnungen des Arbeitgebers ohne oder gegen Entgelt und schliesslich in Streitigkeiten über Ansprüche aus einer gemeinsamen Arbeit von Arbeitern desselben Unternehmers gegen einander (§ 4). Die Zuständigkeit regelt sich nach der Stelle, wo die Arbeit zu leisten ist oder die Auszahlung des Lohns zu geschehen hat (§ 23).

3. Das Verfahren. Das G.G. verhandelt in Kollegien von drei Personen, dem Vorsitzenden oder dessen Stellvertreter mit einem Arbeitgeber und einem Arbeiter, welche vom Vorsitzenden nach den Vorschriften einer Verordnung herangezogen werden. Es können auch ständige Abteilungen für verschiedenartige Gewerbszweige oder verwandte Kategorien gebildet werden (§ 20). Die Parteien können sich durch Angehörige, Geschäftsführer oder Angestellte als Bevollmächtigte vertreten lassen, durch Berufsgenossen jedoch nur, wenn sie glaubhaft machen, dass sie am Erscheinen verhindert oder dazu nicht imstande sind (§ 25). Die erste Sitzung findet binnen drei Tagen nach der Überreichung der Klage statt, aber das G.G. hat Tage und Stunden festzusetzen, an welchen Parteien auch ohne Vorladung erscheinen können (§ 26 und 27). In der ersten Sitzung kann der Vorsitzende ohne Zuziehung von Beisitzern einen Vergleich zu erzielen versuchen und weiter die Einreden über Unzuständigkeit, Unzulässigkeit und andere Einreden entscheiden; selbst kann er, wenn die Parteien auf die Zuziehung von Beisitzern verzichten, die Hauptsache sofort entscheiden (§ 28). Übrigens gelten für das Verfahren die Vorschriften der Civilprozessordnung für das bezirksrichterliche Verfahren in Bagatellsachen (§ 22). Höhere Berufung steht für Streitsachen über 50 fl. beim Gerichtshof offen, für alle Sachen jedoch, wenn dieselbe die Nichtigkeit des Urteils betrifft (§ 30). Alle Akte sind stempel- und gebührenfrei (§ 34).

§ 3 Abs. 2 des Ges. über die G.G. bestimmt, dass die Zuständigkeit des G.G. diejenige aller anderen Kollegien ausschliesst und dass die Parteien nicht auf die G.G. verzichten können; nur bleibt unberührt die freiwillige Unterwerfung unter die

b) Schiedsrichterlichen Ausschüsse der Genossenschaften.

Sie werden von den Genossenschaften errichtet und die Zahl ihrer Mitglieder, die Wahlen, die Funktionen, die Wahl des „Obmannes" und die „Präsenzgelder" werden durch besonderes Statut geregelt, welches von der Landesbehörde zu genehmigen ist. Stets hat der Ausschuss jedoch aus einer gleichen Zahl von Arbeitgebern und Arbeitern zu bestehen und muss der „Obmann" von den Mitgliedern aus ihrer Mitte gewählt werden. Wird dabei keine Mehrheit erzielt, so wählen die Arbeitgeber einen Arbeitgeber und die Arbeiter einen Arbeiter, welche abwechselnd den Vorsitz führen (§ 122 G.O.). Wählbar sind nur Personen über 24 Jahre, wahlberechtigt Personen über 18 Jahre (§ 118 Abs. 2 G.O.).

Die Ausschüsse sind zuständig für alle Streitigkeiten aus dem Arbeits-, Lehr- und Lohnverhältnis (§ 124). Auch hier kann ent-

weder ein Vergleich oder eine Entscheidung erzielt werden. Die Abschliessung eines Vergleichs geschieht vor dem „Obmanne“ mit einem Arbeitgeber und einem Arbeiter, diejenige einer Entscheidung vor dem „Obmanne“ mit zwei Arbeitgebern und zwei Arbeitern. Der Vergleich ist in ein Protokoll einzutragen, das von den Parteien zu unterschreiben ist und wovon sie schriftliche Ausfertigung bekommen können. Das Verfahren wird im Statut geregelt. Es steht Berufung beim ordentlichen Richter offen (§ 123 G.O.).

c) Wo kein G.G. und kein Ausschuss der Genossenschaft zuständig ist, sind es die ordentlichen Gerichte.

B. Interessenstreitigkeiten.

Im Jahre 1894 ist von der Regierung ein Gesetzentwurf über „Arbeiterausschüsse und Einigungsämter“ eingebracht, welcher bis jetzt noch nicht Gesetz geworden ist. Er regelte die Einsetzung von Ausschüssen in einem Betrieb zur Förderung des Einverständnisses des Arbeitgebers mit dem Personal, zum Entwerfen der Arbeitsordnung, dem Geben von Erläuterungen über die Arbeitsbedingungen u. s. w. Die Einigungsämter, deren Zusammensetzung derjenigen der G.G. ähnlich ist, bezwecken nur die Entscheidung von Interessenstreitigkeiten. Der Vorsitzende und, wenn es ihm nicht gelingt, das Amt müssen einen Versöhnungsversuch machen, und dies muss fortgesetzt werden, bis die Unmöglichkeit sich ergiebt oder die Versöhnung gelingt. Im ersteren Fall giebt das Amt einen Schiedsspruch ab und müssen die Parteien erklären, ob sie sich demselben unterwerfen wollen.

§ 7. Vollzug der gesetzlichen Bestimmungen.

a) Verpflichtungen des Arbeitgebers.

Über das Arbeitsbuch ist schon gesprochen.

Der Arbeitgeber hat Verzeichnisse zu führen: Erstens ein Verzeichnis in Buchform mit Angabe von Namen, Alter, Geburtsort, Wohnsitz, Datum des Eintritts, Namen des vorigen Arbeitgebers, Verwendungsart, Krankenkasse und Datum des Austritts aller Arbeiter (§ 88 G.O.). Ausserdem muss ein Verzeichnis der jugendlichen Arbeiter mit deren Namen, Alter, Wohnort, Wohnort des Vertreters und Ein- und Austrittszeit geführt werden (§ 96 G.O.). Weiter ist ein Verzeichnis der Geldstrafen sowie deren Verwendung zu führen (§ 90). Und schliesslich schreibt das Gesetz von 1895 über Sonntagsarbeit ein Verzeichnis der Arbeiter, welche am Sonntag beschäftigt werden, vor. Alle Verzeichnisse sind auf Verlangen der Gewerbsbehörde vorzulegen.

Mit Ausnahme des Aushängens der Arbeitsordnung wird kein Aushang vorgeschrieben.

Dem Gewerbeinspektor ist auf Vorzeigung seiner Legitimationskarte der Eintritt in alle Arbeitsräume und Arbeiterwohnungen jederzeit, in der Nacht jedoch nur während des Betriebes, zu gestatten. Der Arbeitgeber ist berechtigt ihn zu begleiten. Auf Verlangen sind ihm alle Genehmigungsurkunden mit Plänen, Zeichnungen u. dergl. vorzulegen (§ 8 des Ges. über die Inspektoren).

b) Aufsichtspersonen.

„Die politischen Verwaltungsbehörden erster Instanz (d. h. die Gemeindevorstände) sind auch die erste Instanz in Gewerbsangelegenheiten (Gewerbsbehörden)“, sagt § 141 G.O. „Ihnen obliegt die Handhabung der Gewerbsvorschriften; . . . ihnen steht die Untersuchung und Bestrafung der Übertretungen der Vorschriften dieses Gesetzes zu, insofern nicht die Amtshandlung des ordentlichen Strafgerichtes eintritt.“ Die „politischen Landesstellen“ bilden die zweite Instanz (§ 142).

Aber neben diesen Behörden hat das Gesetz vom 17. Juni 1883 „Gewerbsinspektoren“ eingesetzt. Sie werden vom Handelsminister im Einvernehmen mit dem Ministerium des Innern ernannt (§ 1). Sie müssen den erforderlichen Grad fachlicher Bildung besitzen und der in ihrem Gebiet üblichen Sprachen mächtig sein (§ 15). Sie dürfen kein Gewerbe treiben oder daran beteiligt sein, dürfen keine Vergütungen oder Gastfreundschaft von Arbeitgebern oder Arbeitern annehmen und dürfen nicht zu anderen Beschäftigungen als zur Aufsicht verwendet werden (§ 17—19). Ihre Thätigkeit umfasst in der Regel alle Betriebe in ihrem Gebiet; es können aber Spezialinspektoren ernannt werden (§ 2, 4). Eine Verordnung vom 5. Juni 1886 hat die Sprengel der Inspektoren festgesetzt; es giebt 15 Aufsichtsbezirke und in jedem einen Inspektor.

Die Aufgabe der Inspektoren besteht in der Überwachung der Durchführung der Vorschriften über den Schutz des Lebens und der Gesundheit der Arbeiter, auch in Wohnungen des Arbeitgebers, über die Arbeitszeit und die Pausen, über die Führung der Verzeichnisse und das Vorhandensein von Arbeitsordnungen, die Lohnzahlung und die Ausweise, über die Ausbildung der jugendlichen Arbeiter (§ 5). Die Verordnung vom 11. Mai 1885 hat die mit Maschinen ausgestatteten Lehranstalten hinzugefügt. Die Inspektoren haben den Gewerbebehörden bei der Handhabung der G.O. als beaufsichtigendes, berichtendes und beratendes Fachorgan behilflich zu sein und haben sich durch fortlaufende Revisionen eingehende Kenntnis der Verhältnisse der Betriebe zu verschaffen (§ 6 und 7). Ihre Instruktion umschreibt dies alles noch weitläufiger. Sie schreibt u. a. ein Gestionsprotokoll vor und ein Tagebuch der Revisionen und der Wahrnehmungen bei denselben, welches als Basis für Auskunfterteilung und den Jahresbericht zu dienen hat und dem Minister und der politischen Behörde zur Einsicht aufliegt. Die Inspektoren bemühen sich oft (mehr als in anderen Ländern) mit Streitigkeiten und Arbeitseinstellungen und oft mit Erfolg.[1])

Über den Eintritt der Inspektoren in die Betriebe ist schon gesprochen worden. Sie haben nebenbei das Recht, jede Person, nötigenfalls ohne Zeugen, über die Angelegenheiten ihres Wirkungskreises zu vernehmen, jedoch thunlichst ohne Störung im Betrieb zu verursachen (§ 8). Findet der Inspektor, dass eine Bestimmung nicht gehandhabt wird, so hat er die sofortige Abstellung der Übelstände oder der Gesetzwidrigkeiten zu verordnen und im Weigerungsfalle die Anzeige an die Gewerbebehörde zu machen, welche, wenn die Gesundheit der Arbeiter

[1]) Dies ergiebt sich aus den Jahresberichten. Vgl. auch Soz. Praxis V, Sp. 437.

gefährdet scheint, Ärzte, Chemiker und andere Sachverständige zur Untersuchung auf Kosten des Arbeitgebers beiziehen kann (§ 9, 11). Auch § 12 muss noch erwähnt werden: „Bei Erfüllung ihrer Aufgabe sollen die Gewerbeinspektoren bemüht sein, durch eine wohlwollend kontrollierende Thätigkeit nicht nur den als Hilfsarbeiter beim Gewerbe in Verwendung stehenden Personen die Wohlthaten des Gesetzes zu sichern, sondern auch die Gewerbeinhaber in der Erfüllung der Anforderungen, welche das Gesetz an dieselben stellt, taktvoll zu unterstützen, zwischen den Interessen der Gewerbeinhaber einerseits und der Hilfsarbeiter andererseits auf Grund ihrer sachlichen Kenntnisse und amtlichen Erfahrungen in billiger Weise zu vermitteln und den Arbeitgebern gegenüber eine Vertrauensstellung zu gewinnen, welche sie in den Stand setzt, zur Erhaltung und Anbahnung guter Beziehungen zwischen den beiden Kategorien beizutragen."

Sie haben schliesslich alljährlich ausführliche Berichte zu erstatten, welche auch Aufschlüsse über die Unfälle und die Ursachen derselben sowie etwaige Vorschläge über die zu treffenden gesetzlichen Massregeln zu enthalten haben (§ 13).

Am 9. Dez. 1895 ist ein Entwurf zur Ernennung von Bergwerksinspektoren eingebracht[1]), aber er ist noch nicht Gesetz geworden. Im Jahre 1890 hat die Bergbehörde ohne Verpflichtung einen Inspektor zur Probe ernannt.[2])

c) Strafbestimmungen.

Gegen verschiedene Übertretungen der G.O. ist schon im Strafgesetzbuch Strafe angedroht, wie gegen die Nachmachung oder Fälschung von Arbeitsbüchern und die Aufnahme eines Arbeiters ohne Arbeitsbuch.

Wer den Anordnungen über die Aufnahme, Verwendung und Behandlung der Gehilfen und Lehrlinge zuwiderhandelt und „sich Bedrückungen der Arbeiter durch Ablohnung in Waren oder durch andere vorschriftswidrige Vorgänge" schuldig macht, wird mit 10 bis 400 Fl. gestraft (§ 133). Die anderen Übertretungen der G.O. werden entweder mit Verweisen oder mit Geldstrafe bis zu 400 Fl. oder mit Arrest oder mit Entziehung der Gewerbsberechtigung gestraft (§ 131). In der Regel ist gegen Arbeitgeber Geldstrafe, gegen Arbeiter Arrest, gegen die ersteren nur in besonders schweren Fällen Arrest angedroht (§ 135). Wie wir schon erwähnt haben, kann auch das Recht, Lehrlinge zu halten, entzogen werden.

---

[1]) Soz. Praxis V, Sp. 466 und 1214.
[2]) Eod. VII, Sp. 738 und 872.

Zweiter Abschnitt.

Handels- und Gastwirtspersonal.

Wie schon oben (S. 190) erwähnt ist, finden auf das Handelspersonal, soweit es nicht nur „Gesindedienste“ leistet, die §§ 59—65 des Handelsgesetzbuches Anwendung. Diese Bestimmungen weichen in den folgenden Punkten vom bürgerlichen Gesetzbuch ab:

Wer ohne Verschuldung durch einen Unfall zeitweilig nicht arbeiten kann, hat Anspruch auf seinen Lohn während sechs Wochen (§ 60). Die Kündigungsfrist, welche für Arbeiter in der G.O. geregelt ist, beträgt für Handelsgehilfen sechs Wochen, aber es kann nur für das Ende eines Kalendervierteljahres gekündigt werden. Aus wichtigen Gründen kann sofortige Entlassung oder Austritt stattfinden (§ 62). Als solche Gründe nennt § 64 enuntiativ für den Prinzipal: Untreue oder Vertrauensmissbrauch des Gehilfen; wenn derselbe ohne Einwilligung des Prinzipals für eigne Rechnung oder Rechnung eines Dritten Geschäfte macht; seine Pflichten zu erfüllen sich weigert oder ohne Grund während einer den Umständen nach erheblichen Zeit unterlässt; durch anhaltende Krankheit oder längere Freiheitsstrafe oder Abwesenheit verhindert wird zu leisten; sich thätlicher Misshandlungen oder erheblicher Ehrenverletzungen gegen den Prinzipal schuldig macht; sich einem unsittlichen Lebenswandel hingiebt. Für den Gehilfen wird nur der Fall genannt, dass er den Gehalt oder den gebührenden Unterhalt nicht bekommt und dass der Prinzipal sich thätlicher Misshandlungen oder schwerer Ehrverletzungen schuldig macht (§ 63).

Die G.O., welche in § 73 erklärt, dass sie unter „Hilfsarbeiter“ auch „Handelsgehilfen“ versteht, findet jedoch nicht ganz auf dieselben Anwendung: Die Bestimmungen über Arbeitsordnung und Arbeitszeit der Erwachsenen gelten nur für Fabriken. Ausserdem bestehen noch die folgenden Abweichungen von den Bestimmungen für Arbeiter: Die Verordnung vom 27. Mai 1885, welche Ausnahmen für Arbeitspausen (§ 74a) zulässt, gestattet, dass das Personal in Handelsgewerben die Mittagspause nach der Reihe geniesst, soweit dadurch keine Störung entsteht; die Vor- und Nachmittagspausen können selbst aufgehoben werden. Das Ges. v. 1895 über die Sonntagsarbeit bestimmt, dass dieselbe in Handelsgewerben für höchstens 6 Stunden gestattet ist, doch können die Genossenschaften Einschränkungen beantragen. Für einzelne Sonntage mit erweitertem Geschäftsverkehr, wie um die Weihnachtszeit, kann eine Verlängerung bis 10 Stunden bewilligt werden. Auch hier kann für die Bedürfnisse der Bevölkerung durch Verordnung die Arbeit am ganzen Sonntag zugelassen werden. In Geschäften, in welchen dem Personal keine Sonntagsruhe zwischen 12 Uhr mittags und dem folgenden Tag gewährt werden kann, muss demselben ein freier Sonntag alle zwei Wochen zugesichert sein, und ist auch dies nicht möglich, so muss in jeder Woche ein freier halber Wochentag gewährt werden. Das Gesetz vom 28. April 1895 hat diese Bestimmung auch auf den Hausierhandel ausgedehnt. Schliesslich ersetzt § 79 G.O. das Arbeits-

buch für Handelsgehilfen durch das behördlich vidierte Zeugnis des letzten Prinzipals.

Auch das Gastwirtspersonal fällt unter die G.O. Für dieses gilt aber das Gesetz über die Sonntagsarbeit nicht und die Arbeitspausen können zu unregelmässiger Zeit gewährt werden, wenn nur für genügende Ruhe gesorgt wird. Jugendliche Personen dürfen der Verordnung vom 27. Mai 1885 zufolge nur bis 12 Uhr nachts beschäftigt werden. Im Jahre 1896 hat eine Handelsministerialverordnung auch für Kellner vorgeschrieben, dass, wenn sie an verschiedenen auf einander folgenden Sonntagen beschäftigt werden, ihnen eine Ruhezeit von 12 Stunden an einem Wochentag oder zwei von je sechs Stunden gewährt werden müssen. [1])

[1]) Soz. Praxis VI, Sp. 132.

Niederlande.

Übersicht über die gesetzlichen Bestimmungen.

I. Allgemeines.

1. Bürgerliches Gesetzbuch Art. 1583—1585. — (**2.** Entwurf eines Gesetzes über den Arbeitsvertrag, ausgearbeitet von Dr. H. L. Drucker.)

II. Arbeiter.

Verbot, einen Vertrag einzugehen.

3. Ges. v. 5. Mai 1889, abgeändert 20. Juli 1895 und 31. Dez. 1896 und „Arbeitsgesetz" genannt. — **4.** Königl. Verordn. v. 21. Jan. 1897. — **5.** Königl. Verordn. v. 24. Juni 1898.

Entstehung des Vertrags.

6. Bürgerliches Gesetzbuch Art. 1366 Z. 1 und 3, 163, 165, 1367, 1482.

Arbeitszeit.

No. **3.** — **7.** Königl. Verordn. v. 9. Dez. 1889, abgeänd. 30. Okt. 1890, 17. Okt. 1891, 10. Juni 1892 und 24. Aug. 1896. — **8.** Königl. Verordn. v. 27. März 1897. — **9.** und **10.** Königl. Verordn. v. 9. Febr. 1899 und 17. April 1899 (Eisenbahnen). — **11.** Ges. v. 1. März 1815 (Sonntagsarb.). — (**12.** Entwurf eines Gesetzes über die Arbeits- und Ruhezeiten in Anstalten, auf welche das „Arbeitsgesetz" sich nicht bezieht.)

Lohn.

13. B.G.B. Art. 179, 362, 443, 368 Z. 1, 1185 Z. 3, 1193, 1340, 1341. — **14.** Konkursordnung Art. 40.

Sorge für Leben und Gesundheit.

15. Ges. v. 20. Juli 1895, „Sicherheitsgesetz" genannt. — **16.** Königl. Verordn. v. 7. Dez. 1896. — No. **3** und **5.**

Andere Verpflichtungen der Parteien.

17. B.G.B. Art. 1401 und 1403.

Dauer und Ende des Vertrags.

18. B.G.B. Art. 1637, 1639, 1302. — No. **14.**

Entscheidung von Streitigkeiten.

19. Gerichtsordnung Art. 39 Z. 3. — **20.** B.G.B. Art. 1638. — **21.** Ges. v.

2. Mai 1897. — 22. Königl. Verordn. v. 3. Jan., 6. Jan., 8. Jan., 6. Mai und 5. Juli 1898.

Vollzug.

23. Königl. Verordn. v. 18. Mai 1900. — 24. Strafgesetzbuch Art. 253.

Quellen.

No. 2—5, 7, 8, 11, 14—16, 21, 22: **Mr. J. B. Peyrot**, *Sociale Wetgeving (niederl. Text)*. — No. 1, 6, 13, 14, 17—20, 24: **Fruin**, *Nederlandsche Wetboeken (niederl. Text)*. — No. 2: *Ausgabe des Justizdepartements (niederl. Text)*. — No. 9, 10, 12 und 23: offizielle Veröffentlichungen. — No. 15: *Annuaire de législation étrangère 1895 S. 471*. — No. 21: *Eod. 1897 S. 579*. — No. 4, 8, 21: *Annuaire de la législation du travail publié par l'office du Travail de Belgique 1897 S. 267, 277 und 289*. — No. 5: *Eod. 1898 S. 336 (alles franz. Text)*. — No. 21: *Braun's Archiv XI S. 758 (deutscher Text)*.

Allgemeine Bestimmungen über den Arbeitsvertrag findet man in den Niederlanden nur im bürgerlichen Gesetzbuch; die anderen obengenannten Gesetze haben alle ihr eigenes Geltungsgebiet, welches wir später bezeichnen werden. Es ist jetzt ein Entwurf über den Arbeitsvertrag, im Auftrag der Regierung vom Abgeordneten Dr. Drucker ausgearbeitet, veröffentlicht worden, und in der zweiten Kammer ist ein Entwurf über die Arbeitszeit erwachsener Männer in Behandlung. Weil beide Entwürfe vermutlich nur wenig abgeändert Gesetz werden und weil sie für die Vergleichung mit den Gesetzen anderer Länder sehr wichtig sind, werden wir dieselben auch kurz besprechen.

Wir haben jetzt zunächst anzugeben, auf welche Personen das B.G.B. Anwendung findet. Art. 1583 erklärt, dass es zwei Arten von Mietverträgen giebt: Gütermiete und Dienst- und Werkmiete. Art. 1585 sagt, dass unter Dienst- und Werkmiete zu verstehen ist „jeder Vertrag, bei welchem die eine Partei sich verbindet, für die andere gegen Zahlung eines von ihnen bedungenen Preises oder Lohns etwas zu verrichten". Eine offene Frage ist es, ob unter diese Definition auch die sogenannten „artes liberales", der einmalige Dienst fällt. Die Jurisprudenz [1]) ist schwankend, betrachtet diesen Vertrag bisweilen als Auftrag, [2]) bisweilen als Dienstmiete, [3]) aber auch als einen eigenen Vertrag, einen „contractus innominatus". [4])

Die fünfte Abteilung des siebenten Titels des dritten Buches behandelt die Dienstmiete; die Abteilung führt aber die Überschrift: „Von der Miete von Dienstboten und Arbeitern." Es fragt sich also, auf welche Personen die Abteilung Anwendung findet. Diese Frage ist auch daher von grosser Wichtigkeit, weil Art. 39 des Gesetzes über die Organisation der richterlichen Macht den Friedensrichter für zuständig erklärt in Streitigkeiten zwischen „Meistern" und ihren Dienst-

---

[1]) Siehe den Aufsatz von Mr. Drucker in Rechtsgeleerd Magazijn 1894, S. 499—553.

[2]) Utrecht 16. April 1841 Weekblad van het Recht no. 958, Amsterdam 2. Nov. 1880 W. 4665, Hof den Haag 22. Juni 1883 W. 4912, Amsterdam 16. April 1885 W. 5278, Hof den Bosch 13. März 1894 W. 6482, den Bosch 14. Okt. 1881 W. 4758.

[3]) U. a. Middelburg 14. Jan. 1874 W. 3725, den Haag 17. Jan. 1899 W. 7243, Hof Utrecht 5. Juni 1848 W. 977, Amsterdam 24. Juni 1890 W. 5931, Hof Amsterdam 28. Okt. 1891 W. 4728.

[4]) Groningen 8. April 1853 W. 1601, Amsterdam 12. Febr. 1884 W. 5216, Hof Amsterdam 6. März 1885 W. 5216.

boten und Arbeitern und also die Zuständigkeit des Richters bei der Lösung der Frage zur Sprache kommt.

Man kann sagen, dass die betreffende Abteilung die einzigen Bestimmungen über den Arbeitsvertrag enthält, welche erlassen sind, und dass daher alle Personen, welche diesen Vertrag abschliessen, darunter fallen. Diese Meinung findet man jedoch nur in drei Urteilen der Rechtsprechung.[1]) Die meisten Entscheidungen[2]) suchen eine Abgrenzung zwischen den Begriffen „Dienstbote und Arbeiter“ und anderen Vertragschliessenden. Ein Teil der Urteile suchen den Unterschied in dem Masse der Unterthänigkeit des „Dienstvermieters“ und betrachten Personen, welche besondere Bildung oder Ausbildung oder Kenntnisse nötig haben, nicht als Arbeiter. Ein anderer Teil sucht den Unterschied in der Art der zu verrichtenden Arbeit und nennt Personen, welche keine niedrige Arbeit verrichten, keine Arbeiter. Noch andere Urteile suchen andere Massstäbe. Aber wenn es darauf ankommt zu bestimmen, welche Personen eine besondere Ausbildung nötig haben oder Arbeit höherer Art verrichten, welche Ausbildung eine besondere, welche Arbeit keine niedere ist, so gehen sie sehr aus einander. Man kann also aus der Jurisprudenz zu keinem Ergebnis gelangen und thut daher am besten, sich nur auf den Sprachgebrauch zu verlassen: niemand wird z. B. einen Handelsgehilfen einen Arbeiter nennen.

Es giebt aber noch eine Schwierigkeit, welche in der Thatsache liegt, dass die Artikel der Abteilung nicht mit der Überschrift übereinstimmen: Art. 1637 bestimmt, dass „man“, ganz im allgemeinen, sich zu Diensten nur für eine Zeit oder eine bestimmte Unternehmung verbinden kann. Art. 1638 bestimmt, dass der „Meister“ mit seinem Wort Glauben findet. Art. 1639 spricht nicht von „Arbeitern“ (werklieden), sondern von „Werkboten“ (werkboden). Eine Frage ist es also, ob Art. 1637 nur für Dienstboten und Arbeiter gilt; man darf vielleicht annehmen, dass, wenn allgemeine Bestimmungen über den Arbeitsvertrag erlassen wären, dem Artikel darunter eine Stelle gegeben wäre, aber dass man ihn jetzt nur in die betreffende Abteilung untergebracht hat, obgleich er eine allgemeine Geltung hat.[3]) Mit dem Worte „Meister“ in Art. 1638 kann in Verbindung mit der Überschrift der Abteilung nichts anderes als der Arbeitgeber des Arbeiters oder des Dienstboten gemeint sein. Über die Bedeutung des Wortes „Werkbote“ ist man im Zweifel, weil es sich auch in Art. 1195 (über das Vorzugsrecht) findet und dort gewiss nur auf mit häuslichen Diensten betraute Personen Anwendung findet.[4]) Auch hier muss man jedoch m. E. wieder auf die Überschrift der Abteilung zurückgehen und Arbeiter nicht ausschliessen, zumal weil in anderen Artikeln des B.G.B. (79, 991, 1018, 1747, 1950, 2005) noch allerlei andere Worte für denselben Begriff gebraucht werden und es sich also ergiebt, dass der Gesetzgeber keinen klaren Begriff von der Bedeutung der von ihm gebrauchten Worte hatte.

Schliesslich ist noch die Frage zu erörtern, ob die auf Stücklohn arbeitenden Personen eine Dienst- oder eine Werkmiete abschliessen.

---

[1]) Hof Noord-Holland 20. Jan. 1859 W. 2118, Friedensr. Amsterdam II 10. Juni 1847 Rechtsgel. Bijdr. IX, S. 562 und Heerenveen 15. Dez. 1893 P. v. J. 1894 No. 7.

[2]) Zu finden bei Mr. Drucker, l. c., S. 509—524.

[3]) Roest in Nieuwe Bijdr. v. Rechtsgeleerdheid en Wetg. 1873, S. 168 ff.

[4]) Mr. Drucker in Rechtsgeleerd Magazijn 1887, S. 56.

Aus den oben S. 74 bei Deutschland schon genannten Gründen sind sie m. E. unter die erstere zu bringen.

Als Schlussfolgerung aus dem Gesagten ergiebt sich also, dass der Vertrag der Personen, welche nicht unter den Begriff „Dienstbote oder Arbeiter“ zu bringen sind, nicht besonders geregelt wird und auf denselben nur die allgemeinen Bestimmungen über Verträge Anwendung finden. Auch die anderen zu behandelnden Gesetze mit Ausnahme desjenigen über die Arbeitskammern finden auf diese Personen keine Anwendung.

Der Entwurf Drucker's nennt den Vertrag „Arbeitsvertrag“ und definiert denselben als „den Vertrag zwischen einem Arbeiter und einem Arbeitgeber, durch welchen der Arbeiter gegen Lohn seine Arbeitskraft, ganz oder teilweise, für eine gewisse Zeit zur Verfügung des Arbeitgebers stellt“ (Art. 1). Der Artikel ist also ganz allgemein abgefasst; die Worte „Arbeitgeber“ und „Arbeiter“ deuten das „Genus“ an; Arbeitskraft umfasst sowohl körperliche als geistige Thätigkeit. Nur der einmalige Dienst fällt nicht unter das Gesetz.

§ 1. Verbot, einen Vertrag abzuschliessen oder bestimmte Arbeit zu verrichten.

a) Das Gesetz über die Frauen- und Kinderarbeit oder „Arbeitsgesetz“ [1]) untersagt, dass man ein Kind unter zwölf Jahren Arbeit verrichten lasse (Art. 3). Als Arbeit betrachtet das Gesetz alle Beschäftigungen in einem oder für einen Betrieb mit Ausnahme des Acker-, Garten- oder Forstbaus, des Viehhütens und der Torfgräberei und des Haus- und Stalldienstes für einen Betrieb, wenn diese Arbeiten verrichtet werden von Personen, die beim Arbeitgeber wohnen (Art. 1). Die Bestimmung gilt also auch für die Hausindustrie, nicht aber für Fachschulen, Staatserziehungsanstalten für Sträflinge, Werkhäuser und Gefängnisse. Als Landarbeit wird von der Jurisprudenz nicht betrachtet das Flachsschwingen, wenn es nicht auf die eigene Ernte beschränkt ist, [2]) das Holzschälen für das Korbmachen, [3]) das Schälen von Kohl. [4])

b) Arbeiterinnen dürfen in Fabriken und Werkstätten während vier Wochen nach der Niederkunft nicht beschäftigt werden (Art. 8 A.G.). Als Fabriken und Werkstätten werden betrachtet sowohl offene als geschlossene Räume, wo in einem oder für einen Betrieb Arbeit zur Anfertigung, Abänderung, Wiederherstellung, Verzierung, Vollendung oder Fertigmachen von Gegenständen oder Stoffen auf andere Weise zum Verkauf oder Gebrauch gearbeitet wird oder wo dieselben sich einer dazu bestimmten Bearbeitung unterziehen; Küchen und dergleiche Anstalten, wo Speise und Getränke für den sofortigen Konsum fertig gemacht werden, und Apotheken sind ausgenommen. Die Jurisprudenz betrachtete jedoch z. B. Hafen-

[1]) Zu citieren als A.G

[2]) Hooge Raad (Oberster Gerichtshof) 8. Febr. 1892 W. 6157.

[3]) Fr. R. Osch 15. März 1894 W. 6622, Rb. den Bosch 11. Sept. 1894 W. 6622, Fr. R. Dokkum 11. Juli 1895 P. v. J. 1895 no. 64. Hooge Raad 24. Juni 1895 W. 6706.

[4]) Fr. R. Hoorn 23. Okt. 1896 P. v. J. 1897 no. 5.

arbeiter nicht als Werkstättenarbeiter, weil der Sand nicht bearbeitet oder für den Verkauf fertig gemacht wird,[1]) wohl aber die Waschanstalten der Leinwand einer Schnelldampferlinie.[2]) Der Artikel findet also nicht auf den Verkehr, wohl aber auf die Hausindustrie Anwendung.

c) Eine königliche Verordnung untersagt bestimmte Arbeit den Arbeitern unter sechzehn Jahren und den Arbeiterinnen auf Grund der Gefahr für Gesundheit oder Leben, welche diese Arbeit durch die Art ihrer Verrichtung oder die bearbeiteten Stoffe verursachen kann (Art. 4 A.G.). Die Verordnung ist vom 21. Januar 1897. Ein absolutes Verbot spricht dieselbe nur aus für jede unterirdische Arbeit aller genannten Personen (Art. 8); für jugendliche Arbeiter die Arbeit als selbständiger Maschinenführer oder Heizer von Maschinen, Dampfkesseln, Lokomotiven und auf Dampfschiffen (Art. 9 A); weiter das Ziehen, Stossen oder Tragen einer Bürde, welche offenbar ihre Kräfte überschreitet, und schliesslich das Ausüben gefährlicher Kunstvorrichtungen (Art. 9 C und D). Die zwei letzten Verbotsbestimmungen finden auch ausserhalb Fabriken oder Werkstätten Anwendung. Weiter ist noch zu erwähnen die königl. Verordnung vom 24. Juni 1898, welche den Arbeiterinnen und den jugendlichen Arbeitern in Zündholzfabriken untersagt zu arbeiten in Lokalen, in welchen die Pâte mit weissem Phosphor angefertigt wird und die Hölzchen mit einer Pâte von mehr als 5 % getaucht, getrocknet oder verpackt werden.

Die genannte Verordnung von 1897 untersagt schliesslich den Arbeiterinnen und jugendlichen Arbeitern die Arbeit in Betrieben, wo giftige Stoffe bearbeitet werden, wie Arsenik- und Cyanverbindungen, Quecksilber, Bleiverbindungen, spanisches Grün, weisser Phosphor, Zinkweiss; wo schädliche Dünste entstehen, wie Chlor, Kohlenoxyd, Phosphor, Schwefelsäure u. s. w.; und wo Staub entsteht, wie in Bürstenmachereien, Schriftgiessereien und -setzereien, Kämmereien, Kalklöschereien, Lumpensortierereien, Cigarrenmachereien, Glasschleifereien, Steinhauereien, Filzfabriken, Flachsbrechereien u. s. w., wenn sie nicht mit einem ärztlichen Zeugnis versehen sind, welches erklärt, dass für ihren körperlichen Zustand die Arbeit keine besonderen Gefahren verursacht (Art. 2).

§ 2. Eingehung des Vertrags.

a) Grossjähriger Männer und unverheirateter Frauen. Wenn die Personen nicht unter Kuratel gestellt sind, ist ihre Fähigkeit, einen Vertrag abzuschliessen, auf keine Weise beschränkt (Art. 1366 B.G.B.). Bestimmungen über Arbeitsordnungen bestehen nicht; die Jurisprudenz, welche die Sache besonders für Schauspieler entschieden hat, nimmt an, dass dieselben und selbst die aus kraft einer in denselben gemachten Bedingung später erlassenen

[1]) Haarlem 29. Okt. und 13. Dez. 1894 W. 6626, Fr. R. Leeuwarden 30. Okt. 1894 W. 6626, Zaltbommel 18. April 1895 W. 6715, Tiel 11. Juli 1895 W. 6716.

[2]) Middelburg 29. Jan. und 24. April 1896 W. 6810.

Abänderungen rechtsverbindlich sind mit Ausnahme der Bedingung, dass der Arbeitgeber selbst Streitigkeiten entscheiden wird.[1])

Entwurf Drucker's: Der Vertrag kann mündlich oder schriftlich abgeschlossen werden (Art. 2). Eine Arbeitsordnung wird nicht zwingend vorgeschrieben, aber wenn sie erlassen wird, ist sie nur rechtsverbindlich, wenn sie sichtbar ausgehängt und dem Arbeiter überreicht ist und derselbe schriftlich erklärt hat, dass deren Bestimmungen ihm bekannt sind. Verweigert er diese Erklärung, so kommt der Vertrag nicht zustande. Dem entgegenstehende Abmachungen sind nichtig (Art. 7). Neue Arbeitsordnungen oder Abänderungen treten nur in Kraft, nachdem sie dem Arbeiter ausgehändigt und während 28 Tage ausgehängt sind (Art. 8). Für Geldstrafenfestsetzungen gelten noch strengere Bestimmungen, über welche später mehr (Art. 9).

b) Verheirateter Frauen. Sie können ohne Mitwirkung oder schriftliche Zustimmung des Gatten „nichts geben, veräussern, verpfänden oder erhalten" (Art. 163 B.G.B.). Wenn man diese Worte buchstäblich auffasst, so fällt das Verrichten einer Arbeit nicht darunter, aber da die Frau doch den Lohn zu empfangen hat, hat sie die Zustimmung für die Eingehung des Arbeitsvertrags nötig. Wenn der Gatte dieselbe verweigert, kann der Richter sie erteilen (Art. 165). Ist sie gar nicht erteilt, so kann der Vertrag vom Richter auf Antrag der Frau oder des Gatten für nichtig erklärt werden (Art. 1367 B.G.B.).

Der Entwurf Drucker's enthält nur eine Bestimmung über die Auszahlung des Lohns, über welche in § 3 B näheres.

c) Minderjähriger. Alle Verbindlichkeiten der Minderjährigen sind anfechtbar und können auf deren Antrag vom Richter für nichtig erklärt werden (Art. 1482 und 1367 B.G.B.). Die Jurisprudenz über die Auslegung dieses Artikels ist schwankend: bisweilen entscheidet der Richter, dass auch die Zustimmung des Vertreters die Nichtigkeit nicht aufhebt,[2]) bisweilen, dass diese Zustimmung nur die Verpflichtung von Vermögensleistungen rechtsgültig macht,[3]) bisweilen dass sie auch die Nichtigkeit der Verpflichtung zu persönlichen Leistungen aufhebt,[4]) bisweilen dass, wenn auch der Vertrag nichtig ist, der Minderjährige bis zur Aufhebung durch den Richter zur Leistung gehalten ist.[5])

Entwurf Drucker's: Der Minderjährige über 18 Jahre wird mit Ausnahme der Auszahlung des Lohns (siehe unten) gänzlich mit dem Grossjährigen gleichgestellt (Art. 4). Der Vertrag des Arbeiters unter 18 Jahren kommt durch Übermittelung eines vom Gemeindevorstand auszureichenden Arbeitsbuchs von seiten des Vertreters an den Arbeitgeber zu stande; die Vorschriften über dasselbe sind den deutschen ähnlich (Art. 5).

---

[1]) Utrecht 7. Dez. 1892 W. v. h. R. no. 6279 und 11. Jan. 1893 W. 6284, Friedensr. Amsterdam 22. Okt. 1894 W. 6586.

[2]) Oberster Gerichtshof 30. Nov. 1871 W. v. h. R. No. 3404. 's Gravenhage 21. April 1897 W. 7038.

[3]) Amsterdam 5. Febr. 1867 W. 2911 und Hof Noord-Holland 4. Juni 1868 W. 3044.

[4]) Hof Noord-Holland 23. Nov. 1870 W. 3270.

[5]) Hof Leeuwarden 7. April 1894 W. 6490, aber das Gegenteil Oberster Gerichtshof 25. Juni 1894 W. 6532.

§ 3. Inhalt des Vertrags.

A. Beschäftigungszeit.

a) Erwachsene Männer (über 16 Jahre).

Die Beschäftigungszeit in Fabriken und Werkstätten wird nur in einem Fall geregelt: Art. 20 der Ausführungsverordnung des Sicherheitsgesetzes (siehe unter C dieses §) bestimmt, dass in Öfen und Anstalten zum Trocknen, wo die Temperatur 40° C. übersteigt und in Kalkmühlen und -löschereien und Metall- und anderen Schleifereien, wo der Staub nicht genügend abgeführt wird, die Arbeiter nicht länger bleiben dürfen, als der Arbeitsinspektor erlaubt.

Eine allgemeine Regelung enthält das Gesetz vom 1. März 1815, welches jede öffentliche Arbeit an Sonn- und Festtagen untersagt, jedoch gar nicht mehr durchgeführt wird und selbst von der Jurisprudenz ganz entkräftet ist.

Schliesslich wird vom königlichen Beschluss vom 9. Februar 1899 die Arbeitszeit der Haupteisenbahn- und vom Beschluss vom 17. April 1899 diejenige der Sekundärbahnbeamten geregelt. Sie bestimmen, dass Bahnhofbeamte und -arbeiter, welche nach dem Urteil des Ministers ununterbrochene, anstrengende Arbeit verrichten, nicht mehr als 10 Stunden pro Tag arbeiten dürfen, gerechnet vom Augenblick, an welchem sie anwesend sein müssen, bis zum Augenblick, an welchem sie die Arbeitsstätte verlassen dürfen. Die anderen Personen dürfen nicht mehr als während 16, in drei Tagen nicht mehr als 42, in 14 Tagen nicht mehr als 168 Stunden beschäftigt werden. Ausnahmen sind erlaubt für nicht vorherzusehende Umstände und mit Erlaubnis des Ministers für weniger wichtige Bahnhöfe, an welchen die Arbeit nicht ununterbrochen ist oder wenn die Handhabung der Vorschriften den Dienst oder die Sicherheit schädigen würde. Zwischen zwei Dienstzeiten ist eine zehnstündige Ruhe zu gewähren, während welcher der Arbeiter von allen dienstlichen Verrichtungen enthoben sein muss (jedoch mit den genannten Ausnahmen). Alle Beamte und Arbeiter haben ein Anrecht auf 26 freie Tage im Jahr, von denen wenigstens acht auf einen Sonn- oder Festtag fallen müssen. Die Ruhe hat 30 Stunden zu dauern, jedoch 24, wenn eine zweite sogleich folgt.

Es liegt jetzt ein Gesetzentwurf bei der zweiten Kammer vor, welcher im kurzen folgenden Inhalt hat:

Die Beschäftigungszeit am Tage wird nur beschränkt für Arbeiter in Bäckereien und in durch königliche Verordnung anzugebenden Fabriken und Werkstätten, wo Beschränkung wegen der bearbeiteten Stoffe oder der Art oder der Umstände der Beschäftigung notwendig ist. Das Gesetz findet auf Acker-, Garten- und Forstbau, Torfgräbereien, Küchen, Schiffe, Schulen und Gefängnisse keine, wohl aber auf die Hausindustrie Anwendung. Die Arbeiter dürfen in den genannten Anstalten nur während 11 Stunden oder 10, wenn davon mehr als 4 in die Nacht fallen, beschäftigt werden und in durch königl. Verordnung angegebenen Betrieben bei bestimmten Beschäftigungen nur resp. 10 und 9 oder selbst 9 und 8 Stunden; wenn die Arbeitspausen zusammen 1½ Stunden betragen, jedoch 12 Stunden. Wenn der Dampfkessel nur von einer Person bedient wird, darf dieser und auch andere, von einer königl. Verordnung anzugebende Hilfsarbeiter, eine Stunde länger als die übrigen Arbeiter beschäftigt werden. Ein Brotbäcker darf am Sonnabend 17 Stunden arbeiten, wenn eine 24stündige Ruhe darauf folgt. Der Minister kann für eine bestimmte Zeit Überarbeit von zwei Stunden erlauben und der Arbeitgeber (mit Aus-

nahme des Brotbäckers) kann ohne Erlaubnis und mit Anzeige an die Behörde 12 Mal im Jahre je 3 Stunden überarbeiten lassen.

Nachtarbeit ist in Brotbäckereien gänzlich, in anderen Betrieben nur, wenn keine königl. Verordnung dieselbe für notwendig für den geregelten Gang erklärt hat, untersagt. Eine Verordnung kann bestimmte Arbeit eine oder zwei Stunden lang in der Nacht und jede Nachtarbeit allen Betrieben für eine bestimmte Dauer erlauben.

Jedem Arbeiter ist am Sonntag eine 30stündige Ruhe zu gewähren. Arbeitern, welche in von einer Verordnung angegebenen Betrieben bestimmte Arbeit verrichten, darf nach Wahl des Arbeitgebers in zwei Wochen entweder eine 36stündige Sonntagsruhe gewährt werden oder eine Sonntagsruhe von 30 Stunden und eine andere von 24, anfangend zwischen 6 und 10 Uhr nachmittags, oder zwei nicht am Sonntag, von denen eine 30 und die andere 24, anfangend zwischen 6 und 9, wenn nur jede vierte eine 36stündige Sonntagsruhe ist. Die 30- oder 36stündige Ruhe braucht für Arbeiter mit 8stündiger Arbeitszeit nur 24 Stunden zu betragen. Eine Verordnung kann Sonntagsarbeit für immer erlauben, der Minister für eine bestimmte Zeit, der Arbeitgeber ohne Erlaubnis mit Anzeige an die Behörde 6mal im Jahr.

b) Der Arbeiterinnen über 16 Jahre.

1. Ihre Arbeitszeit am Tage darf elf Stunden nicht überschreiten (Art. 5 Abs. 1 A.G.). Nur eine Ausnahme davon ist erlaubt: Wegen besonderer Umstände kann der Provinzialgouverneur für höchstens 6 auf einander folgende Tage oder während zwei Wochen für jeden zweiten Tag einen 13stündigen Arbeitstag zulassen; in dringenden Fällen, deren Vorhandensein von ihm selbst zu konstatieren ist, kann der Bürgermeister dasselbe für zwei Tage erlauben, wenn er binnen 24 Stunden davon dem Provinzialgouverneur Mitteilung macht. Eine neue Erlaubnis kann nicht gewährt werden, wenn die vorhergegangene noch nicht seit acht Tagen beendet ist, es sei denn mit besonderer Erlaubnis des Ministers (Art. 5 Abs. 3). Durch Rundschreiben des Ministers vom 28. Juli 1891 wurden die Provinzialgouverneure aufgefordert, über die Gesuche um Überarbeit nur nach Anhörung des Arbeitsinspektors zu entscheiden.

2. Die Nachtarbeit ist den Arbeiterinnen gänzlich untersagt; als Nacht wird die Zeit zwischen 7 Uhr abends und 5 Uhr morgens betrachtet. Für die Zeit von 7 Uhr abends sind jedoch verschiedene Ausnahmen gestattet.

Erstens kann eine königl. Verordnung bestimmten Betrieben im allgemeinen oder in bestimmten Gemeinden erlauben, wenn nötig, unter gewissen Bedingungen, die Arbeit spätestens um 10 Uhr enden zu lassen, wenn nur die Beschäftigungszeit nicht mehr als elf Stunden beträgt. Die Verordnung ist vom 9. Dez. 1889 und ist abgeändert am 30. Okt. 1890, 17. Okt. 1891, 10. Juni 1892 und 27. Aug. 1896. Sie enthält eine allgemeine Ausnahme für alle Betriebe und zwar für Arbeiterinnen über 23 Jahre: die Erlaubnis für das Reinigen von Maschinen und Gerätschaften während einer Stunde nach Ablauf der anderen Arbeit. Die übrigen Ausnahmen betreffen die folgenden Betriebe: Arbeit bis 8 Uhr abends ist erlaubt in 1. Fabriken kondensierter Milch vom 1. April bis 1. Okt. für die Bearbeitung der Milch und das Schliessen der Büchsen, 2. in Werkstätten der Nähterinnen, Modistinnen, Stickerinnen u. s. w. für Arbeiterinnen über 14 Jahre, wenn die Arbeit um 8 Uhr morgens anfängt, 3. in der Wäschekonfektion, wenn keine Maschine gebraucht wird und weniger als 5 Arbeiterinnen beschäftigt werden, vom 15. Sept. bis 15. März für Frauen über 16 Jahre. — Arbeit bis 9 Uhr ist erlaubt in den unter 3. genannten Anstalten vom 15. März bis 15. Sept., 4. in Ziegeleien vom

1. April bis 1. Nov. mit einer Schicht für jede Arbeit, mit zwei Schichten für das Beiseitebringen und Aufstapeln. — Arbeit bis 10 Uhr ist erlaubt, 5. in Buttfischereien vom 1. Juli bis 1. Dez. für das Reinigen und die Anfertigung der Netze. 6. bei der Ausbesserung von Netzen vom 1. Juni bis 1. Jan. für Frauen über 14 Jahre, 7. in Konservenfabriken vom 1. Mai bis 1. Nov. für Arbeiterinnen über 14 Jahre, 8. in Fischrauch-, -trocken und -salzanstalten für die Verhütung des Verderbens und 9. in von Wind oder Wasser getriebenen Anstalten, wenn Mangel des Winds oder des Wassers verursacht, dass die Arbeit um 7 Uhr noch keine 11 Stunden gedauert hat.

Eine zweite Ausnahme ist die dem Provinzialgouverneur für 6 und dem Bürgermeister für zwei Tage gegebene Ermächtigung, zu erlauben, dass die Arbeit zwei Stunden früher angefangen oder später beendet oder eine Stunde früher angefangen oder später beendet wird.

3. Über die Arbeitspausen bestimmt Art. 6, dass zwischen 11 und 3 Uhr wenigstens eine Pause von einer Stunde gewährt werden muss, während welcher die Arbeiterinnen nicht an einer Stelle, wo gearbeitet wird, bleiben dürfen. Der Minister kann (unter gewissen Bedingungen, wenn nötig) Abänderung oder Herabsetzung der Pausen erlauben, wenn die Arbeitszeit dadurch nicht verlängert wird. In den meisten der oben genannten Betriebe, wo Nachtarbeit erlaubt ist, sind spezielle Bedingungen für die Pausen gemacht: so muss in den unter 1, 4 (wenn nur in einer Schicht gearbeitet wird), 5, 6, 7, 8 und 9 genannten Betrieben nach jeden 5 Stunden, in den unter 3 genannten Betrieben nach jeden 4 Stunden eine halbstündige Pause gewährt werden.

4. Über die Sonntagsarbeit bestimmt Art. 7, dass es untersagt ist, Arbeiterinnen am Sonntag zu beschäftigen; von Festtagen wird nicht gesprochen. Wenn ihre Kirche den Ruhetag nicht am Sonntag feiert, muss ihnen auf ihren Antrag ihr Ruhetag frei gegeben werden. Die Sonntagsruhe dauert also 34 Stunden (von 7 Uhr Sonnabend bis 5 Uhr am Montag) oder bei Arbeit bis 10 Uhr abends 31 Stunden. Die Bestimmung über Israeliten sagt jedoch, dass ihnen auf ihren Antrag 24 Stunden gewährt werden müssen; es wird dies jedoch sicher nicht die Absicht sein.

Nur eine Ausnahme ist hier erlaubt, welche durch ein besonderes Gesetz (v. 31. Dez. 1896) festgesetzt ist. Eine königl. Verordnung kann bestimmte Arbeit in Butter- und Käsefabriken in einzelnen oder allen Gemeinden unter bestimmten Bedingungen am Sonntag erlauben. Die Verordnung vom 27. März 1897 erlaubt in Butterfabriken das Buttern, das Waschen, Salzen und Kneten der Butter vom 1. März bis 1. Nov. von 5 bis 8 Uhr vor- und 4 bis 6 ½ Uhr nachmittags, vom 1. März bis 1. Nov. nur von 5 bis 8 Uhr, wenn diese Arbeit die tägliche Beschäftigung der Frau ist und sie am selben Tag keinen Käse bereitet. In Käsefabriken erlaubt sie das Durchziehen der Milch, das Kehren, Tuchen und Rändern der Käse, das Abspülen der Tücher und die Reinigung der Gerätschaften von 8 bis 11 ½ und von 1 bis 2 ½ Uhr unter denselben Bedingungen wie in den Butterfabriken.

c) Der jugendlichen Arbeiter (von 12 bis 16 Jahren).

Die Bestimmungen über Knaben von 12 bis 14 und über Mädchen von 12 bis 16 Jahren sind dieselben wie die Bestimmungen für Frauen mit der Ausnahme, dass in 10. Zeitungsdruckereien

beim Drucken, Falten und Herumtragen, und 11. Glashütten bei Schmelz- und Kühlöfen Knaben von 12 bis 14 Jahren zwischen 5 Uhr morgens und 10 abends und in 12. Steindruckereien vom 1. Oktober bis 1. April zur Hilfe beim Farbendrucken dieselben zwischen 7 und 8 Uhr beschäftigt werden dürfen.

Die Regelung der Arbeitszeit der Knaben von 14 bis 16 Jahren weicht folgendermassen von der obengenannten Frauenarbeit ab:

Anfang und Ende der Arbeitszeit, welche von einer königl. Verordnung in bestimmten Betrieben abgeändert werden kann, wird für diese Knaben gar nicht beschränkt: dadurch wird also eine Beschäftigung während der ganzen Nacht ermöglicht. Nur darf die Arbeitszeit 11 Stunden nie überschreiten. Die Betriebe, in welchen Nachtarbeit erlaubt ist, sind erstens die schon oben für Arbeiterinnen genannten mit Ausnahme der Nr. 2, 3 und 6 und unter denselben Bedingungen. Zweitens gelten hier in den oben unter 10. und 12. genannten Betrieben dieselben Bestimmungen wie für Knaben von 12 bis 14 Jahren und dürfen in 11. Glashütten bei den Schmelz- und Kühlöfen und in 13. Fabriken von seidenen Fischnetzen die Knaben zu jeder Zeit, wo es der Betrieb erfordert, beschäftigt werden. Schliesslich dürfen die Knaben in 14. Brot-, Zwieback- und Kuchenbäckereien um 2 Uhr vormittags anfangen, 15. in Hefenpackereien zwischen 4 und 6, in 4. Ziegeleien mit einer Schicht zwischen 4 und 9, mit zwei Schichten zwischen 3 und 10 Uhr beschäftigt werden. In den unter 10, 11, 13. 14 und 15 genannten Betrieben muss eine halbstündige Pause, in den Ziegeleien mit einer Schicht eine halb-, mit zwei Schichten eine vierstündige Pause nach jeden 5 Stunden gewährt werden. In den unter 11 und 13 genannten müssen Tages- und Nachtschicht wöchentlich wechseln.

Eine zweite Abweichung bezieht sich auf die Sonntagsarbeit. Eine königl. Verordnung kann erlauben, die Knaben am Sonntag bis 6 Uhr morgens zu beschäftigen (Art. 7 Abs. 4 A.G.). Die Verordnung von 1889 erlaubt diese Beschäftigung in Zeitungsdruckereien und Hefenpackereien, wenn der Knabe in den 24 Stunden vor 6 Uhr nicht mehr als 11 Stunden (einschliesslich des Herumtragens ausserhalb der Werkstätte in den ersteren) gearbeitet hat, und in Glashütten, wenn die Sonntagsruhe 24 Stunden dauert. In den Zeitungsdruckereien kann also die Sonntagsruhe auf 23, in den Hefenpackereien auf 22 Stunden beschränkt werden, weil die Knaben in den ersteren am Montag um 5, in den letzteren um 4 Uhr schon wieder anfangen dürfen.

Eine dritte Abweichung enthält schliesslich Art. 7 Abs. 5: Wenn zur Wiederherstellung oder Reinigung eines Dampfkessels die Arbeit eines Knaben unter 16 Jahren notwendig ist, kann der Bürgermeister diese Arbeit schriftlich für einen bestimmten Sonntag erlauben.

B. Der Lohn.

a) Höhe und Festsetzung. Dieselben bleiben gänzlich dem freien Willen der Parteien überlassen, denn es bestehen keine besonderen Bestimmungen darüber. Die Jurisprudenz hat mehrfach entschieden, dass ein Lohn auch dann geschuldet wird, wenn derselbe

nicht vereinbart, sondern offenbar beabsichtigt ist[1]) und dass es in diesem Fall der ortsübliche ist.[2]) Sie betrachtet den Vertrag, wenn der Lohn in einem Teil des Gewinnes besteht, doch als Arbeitsvertrag,[3]) aber weist den Anspruch des Arbeiters auf Rechnungslegung und Verantwortung ab.[4])

Entwurf Drucker's: Der Lohn kann nach Zeit oder Stück bemessen sein. Wenn Berechnung des Tagelohns nötig ist, betrachtet das Gesetz als Tageslohn den 10fachen Stundenlohn, den 6. Teil des Wochen-, den 25. des Monats- und den 250. des Jahreslohns; bei Stück- oder unbestimmtem Lohn den Durchschnittslohn der letzten 30 Tage oder andernfalls den Lohn eines ähnlichen, anderen Arbeiters (Art. 14). Der Lohn darf nicht auf andere Weise festgesetzt werden als in 1. gesetzlicher Münze, 2. Nahrungsmitteln, Beleuchtung und Heizung, welche in der Arbeitsstätte gebraucht werden, 3. Dienstkleidung, 4. im Betrieb erzeugten Lebensmitteln mit Ausnahme geistiger Getränke, 5. dem Gebrauch von Wohnung oder Grund und Boden, und 6. vom Arbeitgeber zu verrichtender Arbeit oder Unterricht; die Bedingungen unter 4, 5 und 6 sind schriftlich abzuschliessen. Die ganze Bestimmung gilt nicht für einwohnende Arbeiter (Art. 15). Wenn kein Lohn vereinbart ist, ist der gesetzliche, in Ermangelung dessen der ortsübliche Lohn geschuldet, und in Ermangelung auch dessen setzt der Richter den Lohn nach den Umständen fest (Art. 16). Besteht der Lohn in einem Teil des Gewinns, so kann der Arbeiter Nachweis des Betrags des Gewinns fordern, aber diese Befugnis kann schriftlich ausgeschlossen werden oder es kann auch ausbedungen werden, dass die Rechnung nur einem Arbeiterausschuss vorzulegen ist (Art. 32).

b) Auszahlung des Lohns. Es bestehen nur Bestimmungen über die Auszahlung an die verheiratete Frau und den Minderjährigen. Die erstere darf ohne Zustimmung des Gatten nichts empfangen, also auch keinen Lohn (Art. 163 B.G.B.). Da der Gatte bei allgemeiner Gütergemeinschaft, welche in den Niederlanden die Regel ist, das Gesamtgut verwaltet (Art. 179), kann er in diesem Fall den Lohn der Frau für sich fordern.

Der Vertreter des Minderjährigen verwaltet dessen Güter, aber den Eltern kommt die Nutzniessung des durch eigene Arbeit und Fleiss vom Minderjährigen erworbenen Gutes nicht zu (Art. 362, 443, 368 B.G.B.). Es sind aber keine näheren Bestimmungen erlassen, welche dazu führen müssen, dass der Lohn des Minderjährigen auch in die Gewalt des Vertreters kommt.

Entwurf Drucker's: Person. Der Lohn wird dem Arbeiter selbst ausgezahlt, und wenn er handlungsunfähig ist, nach den sich auf solche Personen beziehenden Gesetzesvorschriften. Der Lohn der verheirateten Frau und des Arbeiters über 18 Jahre kann ihnen selbst gezahlt werden, wenn nichts anderes vereinbart ist oder der Vertreter gegen die Zahlung nichts einzuwenden hat. Der Lohn eines Arbeiters unter 18 Jahren kann ihm nur selbst gezahlt werden, wenn der Vertreter zuvor schriftliche Zustimmung erteilt hat (Art. 22).

Art und Weise der Zahlung. Sie hat zu geschehen auf solche Weise, wie der Lohn festgesetzt ist (Art. 23, siehe oben). Geschieht sie in anderer Form, so ist sie nichtig und kann der Arbeiter sie nochmals fordern. Der Gemeindevorstand kann das dadurch zu viel Genossene und noch Vorhandene zum Besten notleidender Arbeiter zurückfordern (Art. 24).

Zahlungsfrist. Den Arbeitern, welche mehr als drei Gulden (5 M.) pro Tag verdienen; welche beim Arbeitgeber wohnen; bei welchen der Lohn in einem Teil des

---

[1]) den Bosch 14. Dez. 1888 W. 5723, den Haag 17. Jan. 1899 W. 7243.

[2]) Amsterdam 24. Juni 1890 W. 5931, den Bosch 14. Dez. 1888 W. 5723, den Haag 17. Jan. 1899 W. 7243 und 11. Jan. 1899 W. 7247. Fr.R. Tiel 17. Sept. 1890 W. 6031.

[3]) Ob. Gerichtshof 9. Mai 1881 W. 4644.

[4]) Ob. Gerichtshof 23. Jan. 1891 W. 5989, Amsterdam 16. Okt. 1891 P. v. J. 1891 No. 96.

Gewinns besteht und welche nur einen Teil ihrer Arbeitskraft zur Verfügung des Arbeitgebers stellen, geschieht die Zahlung nach verrichteter Arbeit oder nach den gesetzlichen oder ortsüblichen Fristen; giebt es solche nicht, so wird der Wochenlohn nach jeder Woche, der Monatslohn nach jedem Monat, der sonstige nach jedem Vierteljahr gezahlt (Art. 25). Der Lohn der anderen Arbeiter wird nach jeder Woche ausgezahlt (bei Stücklohn im Verhältnis zur verrichteten Arbeit). Schriftlich oder durch die Arbeitsordnung kann die Frist auf höchstens 16 Tage gebracht werden (Art. 26). Wenn der Lohn am dritten Tag nach Ablauf der Frist noch nicht gezahlt ist, wird derselbe für 5 Tage mit 5% und darauf mit 1% pro Tag bis zur Hälfte des verschuldeten Lohns erhöht; Arbeiter, welche mehr als 3 fl. pro Tag oder einen Teil des Gewinns verdienen, können diese Bestimmung ausschliessen (Art. 27).

Zahlungsort. Nichts bestimmt.

c) Vorzugs- und Zurückbehaltungsrecht. Die Kosten der Bearbeitung einer Sache, welche vom Arbeiter aufgewendet werden, geniessen auf diese Sache ein Vorzugsrecht (Art. 1185, Z. 5 j°. 1193 B.G.B.). Der Lohn aller im Dienste einer in Konkurs geratenen Person stehenden Personen ist, so lange der Vertrag nach Beginn des Konkurses im stande bleibt (siehe unten S. 232), Konkursmasseschuld (Art. 40 der Konkursordnung). Der Lohn der „Dienst- und Werkboten“ über das letzte und das laufende Jahr geniesst Vorzugsrecht an vierter Stelle auf die Güter des Arbeitgebers (Art. 1195, Z. 4 B.G.B); mit „Dienst- und Werkboten“ sind jedoch die „gens de service“ des Art. 2101, Z. 4 des französischen Code Civil gemeint und also nicht Industriearbeiter.[1])

Arbeiter, welche eine Sache eines anderen unter sich haben, sind befugt sie zu behalten, bis sie Lohn und Kosten bekommen haben, wenn der Eigentümer keine Sicherheit gestellt hat (Art. 1652 B.G.B.).

Entwurf Drucker's: Der Art. 1195 Z. 4 des B.G.B. wird auch für anwendbar auf Arbeiter erklärt. Sie haben das Vorzugsrecht für ihren Lohn des letzten Halbjahres (Art. 31).

Weitere Bestimmungen über den Lohn sind bis jetzt nicht erlassen, es sei denn die Bestimmungen über Geldstrafen. Sie werden geregelt in den Art. 1340 ff. des B.G.B. Art. 1340 bestimmt, dass unter Strafe verstanden wird ein bestimmter Betrag, geschuldet bei Nichterfüllung des Vertrags. Es fragt sich daher, ob die Bestimmungen sich auch auf geringere Übertretungen, gegen welche meistens in den Arbeitsordnungen Strafen angedroht werden, aber welche nicht sogleich den Charakter einer Nichterfüllung tragen, beziehen. Aus den Worten der übrigen Artikel ergiebt sich u. E., dass die Frage zu verneinen ist und die Bestimmungen z. B. nur für den Fall, dass die Auflösung des Vertrags die Folge der Nichterfüllung ist, anwendbar sind. In diesem Fall darf die Strafe also nicht unbestimmt bleiben. Art. 1343 bestimmt, dass die Strafe den Schadensersatz ersetzt; man darf daraus jedoch nicht folgern, dass dieselbe untersagt ist in Fällen, in welchen kein Schaden verursacht ist, denn ein solches ausdrückliches Verbot giebt das Gesetz nicht. Art. 1345 ermächtigt den Richter, die Strafe abzuändern, wenn „die Verpflichtung teilweise schon erfüllt ist“.

Der Entwurf Drucker's enthält noch die folgenden Bestimmungen:

d) Übertragung. Der Lohn von weniger als 3 fl. pro Tag kann für nicht

[1]) Mr. Drucker in Rechtsgeleerd Magazijn 1887, S. 73 und W. v. h. R., No. 5243. Rb. Amsterdam 3. April 1885 W. 5280 und Rotterdam 14. Nov. 1885 W. 5231.

mehr als ein Fünftel, der höhere Lohn für obendrein ein Drittel des darüber gehenden Teiles übertragen werden; Vollmacht kann stets widerrufen werden (Art. 30).

e) Beschlagnahme. Sie ist ebenso beschränkt wie die Übertragung; nur für gesetzlichen Unterhalt ist sie unbeschränkt erlaubt (Art. 30).

f) Aufrechnung und „Décompte". Aufrechnung mit dem Lohn ist erlaubt für 1. Schadensersatz (siehe S. 233), 2. Geldstrafen (siehe unter g), 3. Beiträge für eine Fabrikskasse und die Reichspostsparkasse (siehe unter h), 4. Miete einer Wohnung oder Pacht von Grund und Boden, wenn schriftlich eingegangen, 5. vom Arbeitgeber verkaufte gewöhnliche Haushaltsbedürfnisse (mit Ausnahme geistiger Getränke), wenn dieselben auf eine schriftliche Erklärung des Arbeiters, welche Ursache und Betrag der Schuld enthält, zum Selbstkostenpreise geliefert sind, 6. Rückgabe von Vorschüssen des Arbeitgebers mit ähnlicher schriftlicher Erklärung und 7. das bei Stücklohn im voraus zuviel Gezahlte. — Für jeden der unter 5. und 6. genannten Zwecke darf nicht mehr als ein Fünftel des Lohns, für Schadensersatz wegen Nichteinhaltung der Verpflichtungen und die unter 2, 5, 6 und 7 genannten Zwecke zusammen nicht mehr als zwei Fünftel aufgerechnet werden (Art. 28).

Ein Décompte kann schriftlich oder in der Arbeitsordnung bedungen werden; es darf bei jeder Lohnzahlung ein Fünftel und im ganzen den Lohn von 12, bei einwohnenden Arbeitern 36 Tagen nicht überschreiten; ein höherer Betrag gilt nur bis zum Maximum. Für Arbeiter mit mehr als 3 fl. oder Gewinnbeteiligung ist der Betrag nicht beschränkt. Steht der Betrag länger als drei Monate beim Arbeitgeber, so sind 4 % Zinsen geschuldet (Art. 29).

g) Geldstrafen. Der Entwurf unterscheidet die Strafe streng vom Schadensersatz (Art. 12). Bestimmungen darüber in der Arbeitsordnung müssen von den Provinzialausschüssen genehmigt werden; die Genehmigung wird nur erteilt, wenn die grossjährigen Arbeiter darüber gehört worden sind und wenn die Bestimmung nicht mit den Gesetzen und der Sittlichkeit im Widerspruch steht (Art. 9). Jede Geldstrafe muss bei Strafe der Nichtigkeit mit einer bestimmten Summe angedroht werden; ihre Verwendung muss genau angegeben sein; sie darf dem Arbeitgeber keinen Vorteil bringen (Art. 10). Keine höhere Geldstrafe darf angedroht werden, als der Tageslohn; für Arbeiter mit mehr als 3 fl. pro Tag oder Gewinnbeteiligung kann sie höher sein. Eine zu hohe Strafe gilt nur bis zum Maximum (Art. 11).

h) Verwendung des Lohns. Nichtig ist jede Bestimmung, durch welche der Arbeiter sich verbindet, den Lohn auf bestimmte Weise zu verwenden oder seinen Bedarf an einem bestimmten Ort oder bei einer bestimmten Person zu decken. Nur darf der Arbeiter verpflichtet werden, die Materialien, Werkzeuge und besondere Kleidung an bestimmtem Orte zu kaufen oder an einer Fabrikkasse teilzunehmen. Über die Kasse muss eine Ordnung erlassen werden, welche Bestimmungen über den Zweck, die Verwaltung (an welcher die Arbeiter beteiligt sein müssen), die Anlegung des Kapitals, abgesondert vom Vermögen des Arbeitgebers, die Beiträge und Ansprüche der Arbeiter, die Folgen der Auflösung des Vertrags (bei einer Pensionskasse müssen Arbeiter, welche ein Jahr lang Beiträge gezahlt haben, ein Anrecht auf Rente erhalten), Abänderung der Ordnung (für welche eine Dreiviertelmehrheit nötig ist) und Entscheidung von Streitigkeiten enthalten muss. Bei Minderjährigen kann der Arbeitgeber einen Teil des Lohns in die Reichspostsparkasse bringen, in welchem Fall jener nicht vor seiner Grossjährigkeit ein Anrecht darauf bekommt (Art. 13).

C. Sorge für Leben, Gesundheit und Sittlichkeit.

Die Vorschriften über diese Verpflichtungen findet man in dem Gesetz „über die Sicherheit beim Verbleiben in Fabriken und Werkstätten" und in den Ausführungsverordnungen zu Art. 4 des Gesetzes über die Frauen- und Kinderarbeit.

Das „Sicherheitsgesetz" betrachtet nur als Fabriken und Werkstätten die oben S. 218 unter b) für das A.G. genannten Räume, wenn in denselben ein Kraftwerkzeug oder ein Ofen gebraucht wird (also auch Küchen, wenn es in denselben einen solchen giebt) oder mehr als neun Personen fortwährend beschäftigt werden; und ausserdem Flachsbrechereien und- schwingeleien. Abgesonderte, aber mit

15*

einander in Gemeinschaft stehende Räume werden als ungetrennt betrachtet (Art. 1).

Neben den unbedingt untersagten Beschäftigungen werden durch Art. 4 des A.G. den Arbeiterinnen und jugendlichen Arbeitern noch gewisse andere durch eine königl. Verordnung zu nennende Beschäftigungen untersagt, wenn nicht die dabei vorgeschriebenen Bedingungen gehalten werden. Wir haben schon die Bedingung eines ärztlichen Zeugnisses erwähnt. Die weiteren von der Verordnung genannten Bedingungen sind alle denjenigen der Ausführungsverordnung des Sicherheitsgesetzes ähnlich und gelten also für die nicht unter das Sicherheitsgesetz fallenden Fabriken und Werkstätten, welche Arbeiterinnen und jugendliche Arbeiter beschäftigen.

Die eigentlichen Bestimmungen über die Einrichtung der Arbeitsstätte findet man nur in zwei Artikeln des Sicherheitsgesetzes. Der eine (Art. 6) bestimmt, dass eine königl. Verordnung nähere Bestimmungen erlassen muss, der andere (Art. 7), über welche Gegenstände eine königl. Verordnung den Arbeitgebern Verpflichtungen, welchen diese nach den näheren Vorschriften der Arbeitsinspektoren nachzukommen haben, auferlegen kann. Die Verordnung vom 7. Dez. 1896 enthält alle diese Bestimmungen. Sie beziehen sich auf:

1. Luftraum. Für denselben werden die unter das Gesetz fallenden Anstalten in zwei Gruppen eingeteilt, von denen die eine dieselben Betriebe umfasst, für welche Arbeiterinnen und Jugendliche ein ärztliches Zeugnis nötig haben (siehe S. 219). Jede Gruppe wird wieder unterschieden in vor und nach dem 1. Jan. 1897 errichtete Betriebe. Der Luftraum muss bei der ersten Gruppe, wenn vor 1897 eingerichtet, bei einer Höhe von 3 m 6 cbm pro Arbeiter sein, bei 2,10 bis 3 m $\frac{2{,}40\ h}{h-180}$ cbm und bei einer Höhe von weniger als 2,10 m 25 cbm pro Arbeiter; wenn nach dem 1. Jan. 1897 errichtet, sind die Zahlen resp. 7, $\frac{2{,}80\ h}{h-180}$ und 25 cbm; bei der zweiten Gruppe vor 1897: 5, $\frac{2\ h}{h-180}$ und 20, nach 1. Jan. 1897: 6, $\frac{2{,}40\ h}{h-180}$ und 20 cbm. Für nicht unter das Gesetz fallende Anstalten, welche Arbeiterinnen und jugendliche Arbeiter beschäftigen, ist der Luftraum nur für die erste Gruppe und zwar bis zu der für die zweite genannten Grenzen beschränkt.

2. Luftwechsel. Für genügenden Luftwechsel muss gesorgt werden ohne Zug zu verursachen. Die Luft darf nicht mehr als 4 ‰ Kohlensäure enthalten; wenn dieselbe durch Verbrennungserzeugnisse vermehrt wird, darf sie bis 6 ‰ steigen. Für Frauen und Jugendliche sind über Luftwechsel keine Vorschriften erlassen.

3. Beleuchtung. Dieselbe muss gleichmässig sein, und bei feineren Arbeiten, wie Sticken, Diamantbearbeitung, Gravieren, Schriftsetzen u. s. w., wenigstens 15 Londoner Normalkerzen auf 1 m Distanz, bei anderen Arbeiten 10 Kerzen betragen. Arbeiterinnen und Jugendliche dürfen gar nicht beschäftigt werden, wenn zwischen 9 und 3 Uhr stets Kunstlicht nötig ist.

4. Vorkehrung gegen Feuersgefahr. Vorschriften sind erlassen für die Einrichtung von Schornsteinen, die Verhütung der

Berührung von entzündbaren Stoffen mit Flammen oder Wärme, das Feuerfreihalten in Lokalen, in welchen mit grosser Hitze gearbeitet wird, die sorgsame Behandlung von Explosivstoffen; weiter für unbrennbare Treppen, Gänge und Thüren in nach 1896 errichteten Anstalten für mehr als 50 Arbeiter; nach aussen zu öffnende Thüren, Breite der Treppen, Notausgänge, Nottreppen, Vorhandensein genügender Löschmittel.

5. Ankleide- und Speiseräume. Ankleideräume müssen für die Geschlechter getrennt sein, wenn mehr als die Überkleider abgelegt werden; in vor 1897 errichteten Anstalten müssen die Kleider wenigstens getrennt aufbewahrt werden. Wo giftige oder schädliche Dünste entstehen, darf nicht gespeist werden und müssen für Geschlechter getrennte, im Winter geheizte Speiselokale vorhanden sein.

6. Aborte. Einer auf 30 Arbeiterinnen und auf 50 Arbeiter, für die Geschlechter getrennt und für die in höherer Temperatur arbeitenden zugfrei zu erreichen, in nach 1896 errichteten Anstalten gesondert von den Arbeitsräumen und stets gut ventiliert.

7. Reinlichkeit. Der Arbeitgeber hat in einer Fabrikordnung regelmässige Zeiten zu bestimmen, an welchen der Boden gereinigt wird; die Mauer und der Plafond sind einmal in je 15 Monaten anzustreichen oder zu reinigen. Wasser und Abfall sind abzuführen. Wo giftige oder schädliche Dünste oder Staub, Wärme oder Schmutz entsteht, müssen nach Geschlechtern getrennte Waschgelegenheiten bestehen.

8. Temperatur. Die Arbeitsräume sind im Winter genügend zu erwärmen und die warme Luft ist wenn möglich abzuführen.

9. Schädliche Dünste, Gase oder Staub sind soweit möglich abzuführen; anderenfalls müssen die Arbeiter Respiratoren gebrauchen. Arbeiterinnen und jugendliche Arbeiter dürfen in diesen Anstalten nicht beschäftigt werden, wenn nicht die vom Inspektor im Einvernehmen mit dem Medizinalbeamten vorzuschreibenden Massregeln getroffen sind.

10. Unfallverhütung. Eine grosse Anzahl Vorschriften werden gegeben über die Einfriedigung von Maschinen, gefährlichen Gerätschaften, Triebwerk, Dampfkesseln, Backen mit beissenden oder kochenden Flüssigkeiten, die Einrichtung von Gerüsten, Liften, Werkboden, Treppen, Leitern, Hebeinrichtungen, Lokalen mit Explosiv- und gepressten Stoffen, flüssigen Gasen u. s. w., auch über die erste Hilfe nach einem Unfall.

11. Trinkwasser. Der Arbeitsinspektor kann die Verschaffung von Trinkwasser anordnen, wenn die Arbeiter nicht genug nichtgeistige Getränke bekommen können.

Schliesslich ist bestimmt, dass der Arbeitsinspektor, wenn ein Arbeitgeber diesen Bestimmungen nicht nachkommt, nähere Vorschriften erlassen kann, gegen welche der Arbeitgeber binnen 8 Tagen Berufung beim Minister einlegen kann, welcher dieselben abändern kann.

Wir haben noch auf die schon oben S. 219 besprochene königl. Verordnung über die Anfertigung von Zündhölzchen hinzuweisen, welche ausser den dort genannten Bestimmungen noch diese enthält dass Arbeiterinnen und jugendliche Arbeiter nur Hölzchen mit Pâte

mit 5% oder weniger Phosphor tauchen, trocknen und verpacken dürfen, wenn sie ein nicht mehr als zwei Monate altes ärztliches Zeugnis, dass die Arbeit ihnen nicht nachteilig ist, besitzen, wenn ihnen ein Mittel den Mund auszuspülen und Gesicht und Hände zu waschen gegeben wird und der Arbeitgeber dem Inspektor auf sein Ersuchen Muster von der Pâte einreicht.

D. Andere Verpflichtungen der Parteien.

Über die gegenseitigen Verpflichtungen der Parteien sind keine besondere Bestimmungen erlassen und dieselben werden daher nach den allgemeinen Vorschriften über Verträge geregelt. So gelten z. B., wenn der Arbeitgeber den Arbeiter nicht zur Arbeit zulässt oder der Arbeiter sich weigert, die Arbeit anzufangen, die Vorschriften über „mora."

Nur sind hier die Bestimmungen über die Haftpflicht des Arbeitgebers zu erwähnen. Dieselbe ist eine Folge des Art. 1401 B.G.B., welcher bestimmt, dass „jede unrechtmässige Handlung, welche einem anderen Schaden verursacht, die Person, durch deren Schuld der Schaden verursacht ist, ersatzpflichtig macht." Der oberste Gerichtshof betrachtet eine Handlung als unrechtmässig, wenn nicht die Massregeln getroffen werden, welche billigerweise gefordert werden können;[1] also z. B. wenn keine Sicherheitsmassregeln getroffen sind oder Gerätschaften oder Werkzeuge nicht in Ordnung sind und der Arbeitgeber die schlechte Lage kannte oder kennen müsste. Eine Übertretung des Gesetzes ist stets eine unrechtmässige Handlung. Aber dem Arbeiter liegt jedenfalls der Nachweis der Schuld des Arbeitgebers ob.

Dem Art. 1401 schliesst sich Art. 1403 an: Derselbe bestimmt, dass „man" auch haftet für Handlungen der Personen, für welche man verantwortlich ist und für Schaden durch Sachen, über welche man die Aufsicht hat. Der Vater haftet für Handlungen minderjähriger einwohnender Kinder, der „Meister" für Dienstboten und andere Untergebene, der Lehrer und Werkmeister für Lehrlinge und Gehilfen, wenn sie nicht nachweisen, dass sie die Handlung nicht verhindern konnten. Da durch ein Versehen das Wort „Gehilfen" bei der Übersetzung aus dem Code civil dem Wort „apprentis" (Art. 1384 C.C.) hinzugefügt ist, so wird Art. 1401 noch abgeschwächt durch die Befugnis des Arbeitgebers, ein Versehen des Arbeiters nachzuweisen. Ausserdem ist es fraglich, ob der erste Satz des Art. 1403 eine allgemeine Bedeutung hat und die weiteren Sätze nur Beispiele sind oder ob das „man" im ersten Satz sich nur auf die weiter genannten Personen bezieht.[2] Auch ist es fraglich, ob juristische Personen eine unrechtmässige Handlung begehen können.

Wenn das Unfallversicherungsgesetz, welches schon erlassen ist und bald in Kraft gesetzt werden wird, eingeführt ist, wird für viele Betriebe das B.G.B. bei seite rücken.

---

[1] U. a. Entsch. v. 14. April 1881 W. v. h. R. 4659. — Mr. Kerdyk in Vragen des Tijds 1887 I, S. 516. — Mr. Greven, Praeadvies Juristenvereeniging 1887, S. 2ff.

[2] Mr. H. van Lennep, Een onderzoek naar de aansprakelijkheid van schade door ondergeschikten veroorzaakt 1895, S. 115ff.

Entwurf Drucker's: a) Verpflichtungen des Arbeitgebers. Er hat die Lokale, Werkzeuge und Gerätschaften so einzurichten und zu halten und für die Arbeit solche Regelung zu treffen, dass der Arbeiter, soweit die Art der Arbeit es zulässt, gegen Gefahren für Leib und Sittlichkeit geschützt ist. Für Arbeiter unter 18 Jahren ist er zu besonderer Fürsorge verpflichtet. Bei Nichtbefolgung dieser Bestimmung kann der Arbeitgeber nachweisen, dass höhere Gewalt oder grobe Schuld des Arbeiters einen wichtigen Teil des Schadens verursacht hat. Abmachungen gegen diese Bestimmungen sind nichtig (Art. 33).

Die Arbeit ist so zu regeln, dass Arbeiter unter 18 Jahren nicht behindert werden, eine Fortbildungs- oder Fachschule zu besuchen (Art. 38 Abs. 2).

Im Fall der vorübergehenden, nicht durch grobe Schuld verursachten Krankheit des einwohnenden Arbeiters hat der Arbeitgeber für genügende Pflege und ärztliche Hilfe auf seine Kosten zu sorgen (Art. 34). Im Fall der Abwesenheit des Arbeiters während verhältnismässig kurzer Zeit wegen nicht verschuldeter Krankheit, Erfüllung einer von Gesetz oder Behörde auferlegten Verpflichtung oder aus anderen ähnlichen Gründen geht der Anspruch auf Zeitlohn nicht verloren; derselbe wird jedoch um die Rente aus einer Kasse, zu welcher der Arbeitgeber wenigstens für die Hälfte der Prämie beiträgt, herabgesetzt. Der Arbeiter, der auf Stücklohn arbeitet, hat dieses Recht nur, wenn er seit drei Monaten im Dienst des Arbeitgebers ist. Die Bestimmung kann nur schriftlich oder durch die Arbeitsordnung aufgehoben werden (Art. 20). Auch geht der Arbeiter seines Anspruchs auf Zeitlohn nicht verlustig, wenn der Arbeitgeber durch eigene Schuld oder selbst durch zufällige Behinderung von den Diensten keinen Gebrauch macht; der Lohn wird dann um die gesparten Kosten, den anderswo verdienten oder den vorsätzlich vernachlässigten Lohn herabgesetzt (Art. 21).

Der Arbeitgeber hat weiter dem Arbeiter, wenn er den Vertrag nicht unrechtmässig beendet, oder wenn er unter 18 Jahren alt ist, dem Vertreter ein Zeugnis über Art und Dauer und auf dessen Ersuchen auch über das Betragen und die Ursache der Auflösung des Vertrags auszuhändigen. Weigerung, Aufnahme unwahrer Mitteilungen oder geheimer Zeichen macht ihn schadensersatzpflichtig (Art. 36).

Schliesslich ist der Arbeitgeber zu allem, was einem guten Arbeitgeber gebührt, verpflichtet (Art. 37). Wenn den Verpflichtungen vorsätzlich oder durch Schuld nicht nachgekommen wird, ist er schadensersatzpflichtig; der Schaden wird, wenn er nicht in Geld auszudrücken ist, vom Richter in Geld geschätzt (Art. 41).

b) Verpflichtungen des Arbeiters. Er hat die bedungene Arbeit nach besten Kräften zu vollbringen und wenn keine Vereinbarung darüber getroffen ist, nach Orts- oder allgemeinem Gebrauch. Nur im Notfall ist er zu anderer als der bedungenen Arbeit verpflichtet (Art. 38 Abs. 1). Er hat den ihm innerhalb der Grenzen des Gesetzes, der Verordnung und des Vertrags gegebenen Vorschriften, besonders über die Sicherheit des Betriebs, Folge zu leisten, und wenn er beim Arbeitgeber wohnt, auch der Hausordnung (Art. 39). Schliesslich ist er zu allem, was einem guten Arbeiter geziemt, verpflichtet (Art. 40) und ist bei Nichtbefolgung ebenso schadensersatzpflichtig wie der Arbeitgeber (Art. 41).

§ 4. Dauer und Auflösung des Vertrags.

Man kann sich nur für „eine Zeit oder eine bestimmte Unternehmung" verpflichten, sagt Art. 1637 B.G.B. Die allgemeine Auffassung ist, dass unter „eine Zeit" sowohl eine bestimmte als eine unbestimmte und unbegrenzte Zeit verstanden wird, nur kann man sich nicht für das ganze Leben verbinden.[1]) Die Jurisprudenz hat wiederholt entschieden, dass die Dauer des Vertrags nicht von der Art der Festsetzung des Lohns abhängig ist.[2]) Wenn Parteien nichts darüber vereinbart haben, kann man annehmen, dass der Vertrag auf unbestimmte Dauer abgeschlossen ist.

---

[1]) Vgl. u. a. Diephuis, Burgerlijk Recht XII, S. 318 und 338.

[2]) Breda 20. Dez. 1892 W. 6318, Fr.R. Zuidbroek 30. Nov. 1893 P. v. J. 1894 No. 59, Almelo 16. Okt. 1895 W. 6728.

Dass der Vertrag durch den Tod des Arbeiters und durch den Ablauf der bestimmten Zeit oder Unternehmung aufgelöst wird, wird nicht ausdrücklich bestimmt, aber folgt aus dem gemeinen Recht. Auch die Kündigung ist nicht geregelt. Die Jurisprudenz hat ausgemacht, dass sie sowohl bei auf unbestimmte als auf bestimmte Dauer abgeschlossenen Verträgen nur zu geschehen hat, wenn und soweit die Vereinbarung oder der Ortsgebrauch sie fordert.[1]) Die Konkursordnung (Art. 40) bestimmt, dass der in Konkurs geratene den in seinem Dienste befindlichen Personen und diese ihm selbst mit Einhaltung der gebräuchlichen Frist und höchstens sechs Wochen kündigen können.

Die Entlassung und der Austritt sind nur für auf eine bestimmte Dauer abgeschlossene Verträge geregelt (Art. 1639 B.G.B.). Die Arbeiter dürfen vor Ablauf dieser Zeit nicht ohne rechtmässigen Grund entlassen werden und austreten. Der Arbeitgeber kann sie jedoch ohne Angabe eines Grunds entlassen, wenn er ihnen ausser dem fälligen Lohn noch den Lohn für sechs Wochen, und ist der Vertrag auf weniger als sechs Wochen abgeschlossen, den vollen Lohn auszahlt; der Arbeiter kann ohne Grund austreten mit Verlust des schon verdienten und noch nicht ausgezahlten Lohnes. Eine Forderung auf Schadensersatz ist dann nicht mehr zulässig.

Der Art. lässt einige fragliche Punkte bestehen. Er sagt nicht, welche Gründe rechtmässig, welche unrechtmässig sind und dies bleibt also dem Ermessen des Richters überlassen. Dieser hat es selbst wohl für einen Dienstboten als rechtmässigen Grund der Entlassung betrachtet, wenn derselbe an einem Abend nicht nach Hause kam.[2]) — Die Jurisprudenz schwankt darüber, ob der entlassene Arbeiter nachzuweisen hat, dass die Entlassung ohne Grund war[3]), oder ob der Arbeitgeber nachzuweisen hat, dass der Grund rechtmässig war[4]) und umgekehrt.[5]) Man darf annehmen, dass stets der Nachweis des Bestehens, nicht des Mangels einer Thatsache gefordert werden muss. — Die Anwendung von Art. 1639 macht die gerichtliche Forderung der Auflösung des Vertrags, welche Art. 1302 des B.G.B. für andere gegenseitige Verträge fordert, überflüssig.[6]) Der Art. kann von den Parteien aufgehoben werden; dies geschieht aber nicht durch die Angabe von Gründen, aus welchen Entlassung oder Austritt stattfinden darf. In diesem Fall darf der Arbeitgeber noch stets mit Vergütung von sechs Wochen Lohn den Arbeiter ohne Grund oder aus anderen, nicht genannten, vom Richter als rechtmässig betrachteten Gründen ohne Ersatz entlassen.[7])

Entwurf Drucker's: Wenn keine Dauer vereinbart ist, wird der Vertrag als auf durch Gesetz oder Verordnung, bei Ermangelung deren durch Ortsgebrauch

[1]) Almelo 16. Okt. 1895 W. 6728, Fr.R. Hilversum 2. Juli 1896 P. v. J. 1896 No. 58.

[2]) Fr.R. Zutfen 7. Okt. 1892 W. 6248.

[3]) Leeuwarden 6. Mai 1880 W. 4597 und Amsterdam 18. Mai 1893 W. 6501.

[4]) Fr.R. Oosterhout 29. Okt. 1885 W. 5301 und Amsterdam 16. Nov. 1888 W. 5634. Breda 1. Dez. 1896 W. 6953.

[5]) Fr.R. den Haag 3. März 1879 W. 4344 und Hoogeveen 15. März 1881 W. 4833, Amsterdam 24. Jan. 1879 W. 4415.

[6]) Amsterdam 22. Okt. 1895 W. 6766.

[7]) Rotterdam 18. März 1895 W. 6673 und Hof den Haag 16. Nov. 1896 W. 6959. Amsterdam 19. Febr. 1891 W. 6034.

bestimmte und bei Ermangelung auch dessen auf unbestimmte Zeit abgeschlossen betrachtet (Art. 42).

Der Vertrag wird nach Ablauf der in Art. 42 genannten Zeit aufgelöst. Kündigung ist nur nötig, wenn sie vereinbart ist, wenn sie bei auf bestimmte Dauer abgeschlossenen Verträgen von Gesetz, Verordnung oder Gebrauch gefordert wird und die Parteien nichts anderes vereinbart haben und bei Verträgen auf unbestimmte Dauer. Wenn im zweiten Fall keine Kündigung stattfindet oder die Parteien den Vertrag nach Ablauf der Zeit fortsetzen, so gilt wieder Art. 42 (Art. 43 und 44). Ein Vertrag auf unbestimmte Dauer darf nur auf den von Gesetz, Verordnung oder Gebrauch festgesetzten Tag und bei Ermangelung deren auf das Ende eines Kalendervierteljahrs gekündigt werden (Art. 46). Die Kündigungsfrist ist die von Gesetz, Verordnung oder Ortsgebrauch bestimmte und bei Ermangelung deren höchstens 14 Tage, welche für jedes Jahr, welches der Vertrag schon gedauert hat, mit 7 Tagen verlängert wird, bis zum Maximum von einem halben Jahre (Art. 46). Diese Bestimmungen dürfen nur schriftlich oder durch die Arbeitsordnung aufgehoben werden, aber stets muss die Frist für beide Parteien gleich sein; dieselbe darf 6 Monate nicht übersteigen (Art. 47). Wenn der Vertrag auf länger als 5 Jahre abgeschlossen ist, so ist nach 5 Jahren Kündigung mit 6monatlicher Frist erlaubt (Art. 48). Wenn eine Probezeit vereinbart ist, darf dieselbe einen Monat nicht übersteigen und darf während derselben der Vertrag durch Kündigung zu jeder Zeit sofort aufgelöst werden (Art. 49).

Aufhebung des Vertrags ist aus wichtigen Gründen durch Richterspruch erlaubt. Als wichtige Gründe werden betrachtet Änderungen im Vermögen einer der Parteien oder in den Umständen der Arbeit, welche eine Auflösung sofort oder nach kurzer Zeit billig erscheinen lassen, wie Einstellung des Betriebs, Heirat des Dienstboten, Verpflichtung für Angehörige zu sorgen u. s. w. Der Richter entscheidet ohne höhere Berufung nach Anhörung der Parteien und regelt die Folgen (Art 50). Wenn der Vertrag eines Arbeiters unter 18 Jahren ohne Zustimmung seines Vertreters eingegangen ist, kann der letztere oder der Staatsanwalt den Richter um die Aufhebung des Vertrags ersuchen, welche ausgesprochen wird, wenn Fortsetzung die Zukunft des Minderjährigen schädigen würde (Art. 51).

Der Arbeitgeber kann den Arbeiter aus dringenden Gründen, welche im Fall vom Arbeitgeber zu beweisen sind, entlassen (Art. 54) und der Arbeiter ebenso austreten (Art. 56). Als dringende Gründe sind Eigenschaften oder Handlungen des Arbeiters, denen zufolge billigerweise die Fortsetzung des Vertrags nicht gefordert werden kann, zu betrachten. Der Entwurf nennt u. a.: Betrug bei der Eingehung des Vertrags, ernstliche Unfähigkeit, Trunksucht, Diebstahl, Unterschlagung und andere Veruntreuungen, Misshandlung und Beleidigung, Beschädigung des Eigentums des Arbeitgebers, Verletzung der Geheimhaltungspflicht, Weigerung Anordnungen zu gehorchen, alles für den Arbeitgeber; und für den Arbeiter: Misshandlung und Beleidigung, Nichtbezahlung des Lohns, nicht genügende Sorge für Kost und Logis, bei Stücklohn keine genügende Arbeit, Nichterfüllung der Verpflichtungen, ernstliche Gefahren, welche beim Abschluss des Vertrags nicht ersichtlich waren, Krankheit oder Unvermögen zur Leistung aus anderen Gründen (Art. 55 und 57). Bei Entlassung und Austritt ohne gesetzlichen Grund muss der Schaden vergütet werden; der Richter setzt dessen Höhe fest und kann einen vereinbarten Betrag herabsetzen, wenn der Arbeiter weniger als 3 fl. pro Tag verdient oder nicht gewinnbeteiligt ist (Art. 58). Ohne Nachweis der Höhe des Schadens kann aber auch der 12tägige Lohn und bei Einwohnung der 36tägige gefordert werden, welcher auch einbehalten werden kann (Art. 59). Wer den Arbeiter verführt auszutreten und der Arbeitgeber, welcher ihn binnen 30 Tagen nach dem Vertragsbruch in Dienst nimmt oder hält, haftet mit für den Schaden (Art. 60). Wer der anderen Partei einen Grund zur Entlassung oder zum Austritt giebt, ist schadensersatzpflichtig (Art. 61). Der Anspruch auf jeden Schadensersatz erlischt in 6 Monaten (Art. 62).

Schliesslich wird der Vertrag durch den Tod des Arbeiters aufgelöst; durch den des Arbeitgebers nur, wenn dasselbe vereinbart ist. Die Erben und der Arbeiter selbst können jedoch den Vertrag, auch wenn auf bestimmte Dauer abgeschlossen, auf gesetzliche Weise kündigen (Art. 52 und 53).

§ 5. Der Lehrvertrag.

Es scheint,[1] dass in den Niederlanden das französische Gesetz vom 22. Germinal an XI mit den arrêtés vom 9. Frimaire und 10. Ventôse an XII (siehe Einleitung S. 5), welche bei der Einverleibung 1810 in Geltung gekommen sind, noch immer Geltung haben; sie werden aber gar nicht mehr angewendet. Der Lehrvertrag ist daher ganz ungeregelt und wird als ein gewöhnlicher Arbeitsvertrag betrachtet. Auch der Entwurf von Dr. Drucker regelt denselben nicht.

§ 6. Beweis und Entscheidung von Streitigkeiten.

A. Die ordentliche Rechtsprechung und der Beweis.

Die Gerichtsordnung (Art. 39 Z. 3) bestimmt, dass der Friedensrichter urteilt über „die Zahlung von Lohn an Arbeiter, die Miete von Dienstboten und den Vollzug gegenseitiger Verträge von Meistern und ihren Dienstboten oder Arbeitern“. Unter „Arbeiter“ sind die nach dem jetzigen Sprachgebrauch gemeinten Personen zu verstehen (siehe oben S. 216). Das Verfahren ist das ordentliche mit Ausnahme des Beweises. Denn Art. 1638 B.G.B. bestimmt, dass „der Meister mit seinem Worte, wenn es gefordert wird, durch einen Eid bekräftigt, Glauben findet über die Höhe des bedungenen Lohns, die Zahlung des Lohns für das abgelaufene Jahr (es ist fraglich, ob hier ein Dienst- oder ein Kalenderjahr gemeint ist), den auf den Lohn als Vorschuss gegebenen Betrag und die Zeit, auf welche der Vertrag abgeschlossen ist“.

Der letztgenannte Art. enthält einige Schwierigkeiten. So ist es fraglich, ob dessen Anwendung durch einen schriftlichen Vertrag aufgehoben wird: die Frage scheint bejahend zu beantworten zu sein, weil der Zweck der Bestimmung nur war, den Zeugenbeweis auszuschliessen (vgl. oben S. 5).[2]

Zweitens ist es fraglich, ob dem Arbeiter der Gegenbeweis zusteht. Wenn dies der Fall wäre, müsste derselbe auch durch Zeugen geliefert werden dürfen, und man hat eben den Zeugenbeweis nicht zulassen wollen.[3]

Drittens kann man fragen, da der Art. spricht von „wenn es gefordert wird, durch einen Eid bekräftigt“, wer nun den Eid fordern kann. Kann es der Arbeiter und kann es auch der Richter, wenn er auf das „Wort des Meisters“ nicht vertraut? Dem Art. 1978 B.G.B. zufolge kann der Richter nur einen Eid „auftragen“, wenn ein Teil des Beweises, aber noch kein völliger Beweis vorliegt. Wenn der Ar-

[1] Mr. Drucker in Rechtsgeleerd Magazijn 1887, S. 63.

[2] Ebenso: D. N. van Hoytema, Bijdrage tot beoordeeling van art. 1638 B.W. 1870, S. 3. G. W. de Vos van Steenwijk, Bijdrage tot het dienstbodenrecht 1870, S. 100. Verneinend Mr. Karsten in Themis 33, S. 67, Diephuis, op. cit. XII, S. 326.

[3] Bejahend Mr. Roest in N. Bijdr. 1873, S. 178 ff. Verneinend: Diephuis, op. cit. XII, S. 327. Fr.R. Woerden 30. Okt. 1848, Rechtsgel. Bijbl. 1853, S. 256.

beiter also keinen Eid fordert, so giebt es einen völligen Beweis; fordert der Arbeiter einen Eid und verweigert der „Meister“ denselben, so giebt es gar keinen Beweis.[1]) Weiter wird noch eingewendet, dass Art. 1978 nicht von „fordern“ des Eides spricht, sondern von „auftragen“, das Wort „fordern“ also nicht von einem Richter gebraucht wird und daher nur der Arbeiter fordern kann.[2]) Man kann jedoch dagegen einwenden, dass vorsätzlich das Wort „fordern“ gewählt sein kann, um Art. 1978 auszuschliessen und das Wort auf beide Personen anzuwenden: so wird durch die dem Richter gegebene Macht, auch selbst den Eid zu fordern, wenn er dem Arbeitgeber misstraut, die Härte des Artikels etwas abgeschwächt.[3])

Und schliesslich: kann der „Meister“ den geforderten Eid dem Arbeiter zurückweisen? Dies wäre der Fall, wenn der Eid keine Bekräftigung des Wortes, aber ein ordentliches Beweismittel wäre.[4]) Die Forderung des Eides findet aber nicht auf diese Weise statt, dass der Arbeiter anbietet, wenn nötig das Gegenteil zu beweisen, und daher kann er dazu auch nicht vom Meister gezwungen werden.[5])

B. Die Arbeitskammern.

Sie sind durch das Gesetz vom 2. Mai 1897 eingeführt, welches durch königl. Beschluss vom 8. Jan. 1898 am 1. Febr. 1898 in Kraft getreten ist.

a) Errichtung. Eine Kammer wird errichtet, wo ein Bedürfnis sich ergiebt und die Zusammensetzung möglich ist, durch einen königl. Beschluss auf Vortrag des Industrieministers und zwar für einen oder mehr Betriebe und für eine oder mehr Gemeinden (Art. 1). Da das Gesetz von „Betrieb“ im allgemeinen spricht, fallen auch der Handel, der Ackerbau und der Verkehr darunter. Es sind jetzt 86 Kammern, darunter eine für den Ackerbau, 2 für den Handel und 3 für das Wirtshauswesen errichtet worden, von denen drei wieder aufgehoben sind.

b) Zusammensetzung. Die Kammer besteht aus ebensoviel Arbeitgebern als Arbeitern, deren Zahl vom Errichtungsbeschluss bestimmt wird (Art. 4 und 5) und bis jetzt auf je fünf bestimmt ist, selbst wenn z. B. 17 Betriebe vertreten werden. Arbeitgeber sind diejenigen, welche wenigstens einen Arbeiter über 20 Jahre verwenden, und weiter alle Personen, welche die Verwaltung des Betriebshaupts beaufsichtigen und welche vom Errichtungsbeschluss mit Arbeitgebern gleich gestellt werden (Art. 3 Abs. 1), also meistens Personen, welche Pläne entwerfen, wissenschaftliche Proben machen und Prokuristen. Arbeiter sind diejenigen, welche im Betriebe beschäftigt werden, mit Ausnahme der Personen, welche wegen ihrer Oberstellung über Ar-

---

[1]) Diephuis, S. 324 ff., Sneek 6. Mai 1840, Amsterdam 19. April 1842, Fr.R. Alphen 29. Okt. 1862 W. 2454 zu finden bei de Vos van Steenwijk, op. cit., S. 104. Amsterdam 15. Nov. 1859 W. 2169.

[2]) van Hoytema, op. cit., S. 4.

[3]) Mr. Roest, l. c., S. 195—201. Leeuwarden 19. April 1842, R. Bijbl. 1842, S. 85.

[4]) van Hoytema, op. cit., S. 5. Sneek 6. Mai 1840 R. B. VII, S. 660 ff. De Vos van Steenwijk, op. cit., S. 108.

[5]) Diephuis, op. cit., XII, S. 323 und 324. Roest, l. c., S. 192 ff. De Vos van Steenwijk, S. 106. Fr.R. Zwolle 25. Mai 1886 W. 5309.

beiter oder ihrer besonderen Beschäftigung vom Errichtungsbeschluss ausgenommen werden (Art. 3 Abs. 2), wie Werkmeister, Oberkellner. Die Königin hat entschieden, dass unter „Betrieb“ nicht das ganze Fach, sondern nur ein Betrieb eines Arbeitgebers verstanden wird. Wählbar ist man, wenn man 30 Jahre alt ist und entweder während des letzten Jahres oder während drei von den letzten zehn Jahren als Arbeitgeber oder Arbeiter im Betrieb arbeitete, also auch Frauen. Für Betriebe, welche nicht während des ganzen Jahres ausgeübt werden, gilt die kürzere Dauer. Ausgeschlossen von der Wählbarkeit sind die Personen, welchen durch richterliches Urteil das Wahlrecht, die Wählbarkeit, die Ausübung eines bestimmten Berufes oder die Verwaltung ihres Vermögens entzogen oder welche zu einer Freiheitsstrafe von wenigstens 6 Monaten verurteilt sind (Art. 8).

Wähler sind die Männer und Frauen über 25 Jahre, welche während des letzten Jahres oder kürzer, wenn der Betrieb nicht während des ganzen Jahres ausgeübt wird, im Betriebe beschäftigt sind; ausgeschlossen sind die eben genannten mit Ausnahme der zur Freiheitsstrafe Verurteilten (Art. 14). Die Abfassung der Wählerlisten liegt dem Gemeindevorstand ob; die Zusammensetzung derselben und das Verfahren bei den Wahlen, welche durch Stimmzettel stattfinden, werden durch eine königl. Verordnung (vom 6. Jan. 1898) geregelt (Art. 10—12 und 15—18 des Ges.). Wir erwähnen nur, dass der Arbeitgeber zwei Stunden zu Zwecken der Wahl seinen Arbeitern zur Verfügung zu stellen hat und dass nicht die Kammer selbst, wohl aber der Gemeindevorstand mit höherer Berufung bei dem Provinzialausschuss die Beglaubigungsschreiben zu genehmigen hat.

Die Mitglieder werden auf fünf Jahre gewählt, treten zusammen ab und können zu jeder Zeit austreten. Nur wenn so viele Mitglieder ausgetreten oder gestorben sind, dass die Kammer ihre Befugnis zu beschliessen verliert oder zu verlieren droht (welches geschieht, wenn weniger als die Hälfte der Arbeitgeber oder der Arbeiter anwesend ist), so werden vom Minister neue Wahlen ausgeschrieben (Art. 13).

Der Vorstand der Kammer besteht aus einem Vorsitzenden und zwei Mitgliedern. Die Arbeitgeber und die Arbeiter ernennen je einen Vorsitzenden und ein Mitglied und die ersteren wechseln ihre Funktion jedes Halbjahr (Art. 19). Die Kammer ernennt ein Mitglied oder eine Person ausserhalb der Kammer zum Sekretär, welcher nicht besoldet wird, aber einen festen Betrag als Vergütung der Verwaltungskosten bekommt (Art. 20). Die Mitglieder erhalten Präsenzgeld für ihre Anwesenheit bei den Versammlungen (Art. 35 Abs. 2).

Die Kammer setzt selbst ihre Geschäftsordnung fest, welche jedoch von der Königin genehmigt werden muss (Art. 6).

c) Das Verfahren. Wenn in einem von der Kammer vertretenen Betrieb eine Streitigkeit zu entstehen droht oder entstanden ist, kann von den Parteien oder einer derselben schriftlich die Hilfe der Kammer angerufen werden, wofür der königl. Beschluss vom 3. Jan. 1898 ein Formular erlassen hat (Art. 22). Auch für eine Streitigkeit in einem nicht vertretenen Betrieb, selbst in einer anderen Gemeinde, kann die Hilfe angerufen werden, aber die Kammer hat davon dem Bürgermeister Kenntnis zu geben, der dafür zu sorgen hat, dass die Sache nicht vor zwei Kammern zugleich gebracht wird (Art. 23).

Wenn die Streitigkeit einfacher Art ist, versucht der Vorstand der Kammer dieselbe sofort beizulegen; Rechtsstreitigkeiten sind dabei nicht ausgeschlossen und es ist möglich, dass die Parteien ganz ohne Formalitäten mit einer Aussage des Vorstands zufrieden sind. Hält der Vorstand einen Versuch dazu nicht für wünschenswert oder gelingt derselbe nicht, so bringt er die Sache vor die Kammer, welche, wenn sie der Meinung ist, dass derselbe eine Streitigkeit wird verhüten oder beendigen können, einen „Versöhnungsrat" ernennt. Dieser Rat besteht aus ebensoviel Arbeitgebern als Arbeitern und ausserdem einem Mitglied der Kammer oder auch einem Nichtmitgliede als Vorsitzenden und dem Sekretär der Kammer als Sekretär. Der Vorsitzende hat eine beratende Stimme und entscheidet nur bei Stimmengleichheit (Art. 24). Kammer und Versöhnungsrat dürfen nur eine Abstimmung halten mit einer gleichen Zahl von Arbeitgebern und Arbeitern; der Jüngste fällt aus, wenn er überzählig ist; bei Stimmengleichheit entscheidet der Vorsitzende (Art. 25 und 30). Die Versammlungen des Vorstandes, der Kammer und des Versöhnungsrats sind nicht öffentlich und Geheimhaltung kann auferlegt werden (Art. 25 und 29).

Der Versöhnungsrat ist in der Weise, wie er die Untersuchung führt, vom Gesetz nicht beschränkt, aber hat auch nicht das Recht, zwangsmässig die Parteien oder Zeugen vor sich zu rufen oder die Offenlegung von Geschäftsbüchern zu befehlen. Nach der Untersuchung teilt er den Parteien schriftlich sein Urteil und die Mittel zur Versöhnung mit, welche von ihm veröffentlicht werden können (Art. 26). Er kann auch Parteien dazu bestimmen, ihre Streitigkeit einem Schiedsspruch zu unterwerfen, und in diesem Fall dürfen auch Frauen Schiedsrichter sein (Art. 27).

d) Andere Aufgaben der Kammern. Die Kammern haben noch andere, sicher ebenso wichtige Aufgaben wie die Entscheidung von Streitigkeiten. Sie müssen Informationen über Arbeitsangelegenheiten sammeln. Eine königl. Verordnung, welche noch nicht erlassen ist, soll die Art und Weise dieser Sammlung und die periodische Veröffentlichung der Daten regeln (Art. 2a und 33 Abs. 3). Weiter haben die Kammern den Behörden auf Ersuchen oder aus eigenem Antrieb Gutachten abzugeben und für private Personen auf ihr Ersuchen Arbeitsordnungen und Verträge zu entwerfen und andere Gutachten abzugeben. Schliesslich statten sie dem Minister jährlich einen Bericht ab, der ganz oder teilweise von letzterem veröffentlicht wird (Art. 2b und c und 33 Abs. 1 und 2).

e) Aufhebung. Die Kammer wird auf dieselbe Weise wie sie errichtet wird, aufgelöst, wenn sie ungeachtet der Ermahnungen des Ministers stets ihrer Geschäftsordnung oder den gesetzlichen Bestimmungen zuwiderhandelt; binnen zwei Monaten wird eine neue gewählt. Sie wird aufgehoben, wenn das Bedürfnis nicht mehr besteht oder eine Zusammensetzung nicht möglich ist oder wenn eine nach Auflösung neugewählte Kammer das Verhalten, welches zur Auflösung geführt hatte, fortsetzt (Art. 1).

f) Die Kosten der Kammern werden, soweit sie sich auf Verwaltungskosten und Präsenzgelder (geregelt durch königl. Beschluss vom 6. Mai 1898) und die Veröffentlichung der Jahresberichte und der periodischen Informationen beziehen, vom Staat getragen. Die

Gemeinde stellt ein Lokal mit Zubehören zur Verfügung der Kammern und zahlt die Kosten der Wahlen (Art. 35).

§ 7. Vollzug der Gesetze.

a) Verpflichtungen des Arbeitgebers.

Er hat für jeden jugendlichen Arbeiter eine Arbeitskarte auszufüllen, welche vom Bürgermeister ausgehändigt wird und den Namen, Geburtstag und Wohnort des Arbeiters, den Namen und Wohnsitz seines Vertreters und des Arbeitgebers enthalten muss. Binnen 48 Stunden nach dem Austritt des Arbeiters hat er die Karte, versehen mit dem Tag des Anfangs und der Beendigung des Dienstverhältnisses, dem Bürgermeister zurückzuschicken (Art. 10 und 25 A.G.).

Der Arbeitgeber ist weiter in verschiedenen Fällen verpflichtet, Verzeichnisse zu führen und an sichtbarer Stelle auszuhängen. So hat er ein von ihm unterzeichnetes und vom Bürgermeister beglaubigtes Verzeichnis der von ihm beschäftigten Arbeiterinnen und jugendlichen Arbeiter mit Anfang, Ende und Dauer der Arbeitszeit und des wöchentlichen Ruhetags für jede Person auszuhängen. Für bestimmte Betriebe kann die Verpflichtung, die Arbeitsstunden anzugeben, von einer königl. Verordnung aufgehoben werden; dies ist für verschiedene der oben S. 222 und 223 genannten Betriebe geschehen (Art. 13 A.G.). — Der Entwurf über die Arbeitszeit erwachsener Arbeiter verpflichtet den Arbeitgeber, Verzeichnisse der Arbeitsstunden und der Überstunden, wenn dieselben erlaubt sind, auszuhängen und Abschriften dem Bürgermeister und dem Inspektor einzureichen.

Der Arbeitgeber, welcher eine unter das Sicherheitsgesetz fallende Fabrik oder Werkstätte errichtet hat, ist verpflichtet, binnen einem Monat nach der Eröffnung dem Bürgermeister den Betrieb, die Art der Triebkraft, die Zahl der Maschinen und die Zahl der Personen, welche regelmässig von ihm beschäftigt werden, anzuzeigen (Art. 13 des Sich.-Ges.). Die Genehmigung der Anlage wird vom Gesetz nicht gefordert, aber der Arbeitgeber ist befugt, die Pläne des Baus und der Einrichtung zuvor dem Urteil der Inspektors zu unterwerfen, um späteren Schwierigkeiten vorzubeugen (Art. 2—4).

Der Arbeitgeber hat weiter auf Anordnung des Inspektors an den von diesem angegebenen Stellen eine von beiden unterzeichnete Arbeitsordnung auszuhängen, welche die Vorschriften enthält, die von den arbeitenden Personen im Interesse ihrer selbst und von anderen zu befolgen sind; eine Abschrift ist jedem Arbeiter binnen 8 Tagen nach dessen Eintritt auszuhändigen (Art. 8 des S.G.).

Der Arbeitgeber hat die Unfälle, welche eine Arbeitsunfähigkeit von mehr als 2 Tagen verursachen, binnen 3 Tagen dem Bürgermeister schriftlich anzuzeigen. Der letztere untersucht die Ursache und die Folgen des Unfalls und teilt denselben binnen 24 Stunden dem Inspektor mit, der selbst auch eine Untersuchung anstellen kann (Art. 12 S.G.).

Schliesslich hat der Arbeitgeber den Inspektoren und anderen Aufsichtsbeamten alle gewünschten Informationen über Thatsachen,

betreffend die Befolgung der Gesetze zu geben (Art. 13 A.G., 12 S.G., 42 Entwurf-Erw.) und sie in ihre Anstalt zuzulassen.

b) Die Aufsichtspersonen.

Es sind an erster Stelle die „Inspektoren und weiteren Beamten“, zu nennen, welche von der Königin ernannt werden, unter dem Minister stehen und deren Arbeitskreis und Befugnisse von einer königl. Verordnung geregelt werden (Art. 12 G.F.K., 9 S.G. und 40 Entwurf). Sie dürfen nicht mittelbar oder unmittelbar an Betrieben oder Unternehmungen teilhaben (resp. Art. 13, 10, und 41). Sie haben freien Eintritt in alle Arbeitsstätten; wenn dieselben zugleich Wohnung sind, haben sie jedoch eine besondere Genehmigung des Bürgermeisters oder des Friedensrichters nötig (Art. 19. 22 und 48). Sie sind zur Geheimhaltung von Betriebsgeheimnissen gehalten (Art. 20, 23 und 49). Sie erlassen alle zwei Jahre einen Bericht, welcher gänzlich oder teilweise veröffentlicht wird (Art. 16, 15 und 43).

Die königl. Verordnung vom 18. Mai 1900 setzt ihren Geschäftskreis fest. Sie bestimmt, dass es Inspektoren, Hilfsinspektoren, Hilfsinspektorinnen und Arbeitsaufseher giebt (jetzt giebt es deren resp. 9, 6, 3 und 1), welche in bestimmten Inspektionen, deren es jetzt 9 giebt, zuständig sind (Art. 1—3). Die Inspektoren unterstehen den Anordnungen des Ministers (Art. 8). Sie erstreben die möglichste Übereinstimmung zwischen den Forderungen der Gesetzgebung und den Interessen der bei der Arbeit beschäftigten Personen (Art. 11) und enthalten sich der Erlassung allgemeiner Vorschriften (Art. 12). Zur Förderung einer einförmigen Ausführung der Gesetze beraten die Inspektoren unter einander. Sie halten zu diesem Zwecke Versammlungen ab, in welchen die vom Minister zu ernennenden Inspektoren als Vorsitzender und Sekretär auftreten. Sie übersenden dem Minister eine Abschrift der verhandelten Sachen (Art. 16). Die Inspektoren machen Aufzeichnungen von den von ihnen besuchten Anstalten und ihren Erfahrungen (Art. 13). Sie geben dem Minister Gutachten ab, machen ihm Anträge und teilen ihm periodisch die Unfälle und deren Folgen mit (Art. 14 und 15).

Neben den Inspektoren sind alle Beamten der Reichs- und Gemeindepolizei mit der Aufsicht beauftragt („mit dem Aufsuchen von Übertretungen“, sagen die Gesetze) (Art. 18, 21 und 47). Sie haben nicht alle ohne besondere Ermächtigung des Bürgermeisters oder des Friedensrichters freien Eintritt in die Fabriken und Werkstätten, aber sind wie die Inspektoren zur Geheimhaltung verpflichtet.

c) Strafbestimmungen.

Übertretungen des Gesetzes über die Frauen- und Kinderarbeit und dessen Ausführungsbestimmungen wird mit Haft bis zu 14 Tagen oder Geldstrafe bis 75 fl. bestraft; Wiederholung binnen zwei Jahren mit dem Doppelten. Für jede Person, für welche, und jeden Tag, an welchem die Übertretung stattfindet, wird eine besondere Strafe auferlegt; nur nicht natürlich für Übertretungen in Bezug auf die Arbeitskarten [1]) (Art. 17).

[1]) Fr.R. Vianen 6. Okt. 1896 W. 6938, Ob. Gerichtsh. 17. Mai 1897 W. 6995 und 3. Jan. 1898 W. 7065.

Übertretung des Sicherheitsgesetzes und dessen Ausführungsbestimmungen wird mit Haft bis zu 6 Monaten oder Geldstrafe bis 100 fl. gestraft und Wiederholung wie oben. Der Arbeitgeber, der dem Bürgermeister eine falsche Anzeige macht, wird mit höchstens drei Monaten oder 300 fl. gestraft (Art. 19 und 20).

Der Entwurf straft Übertretungen, die sich auf die Verzeichnisse beziehen, mit höchstens 6 Tagen oder 25 fl., andere mit höchstens 14 Tagen oder 75 fl.

Eine allgemeine Strafbestimmung enthält noch Art. 253 des Strafgesetzbuches, welcher bestimmt, dass derjenige, der ein unter seiner Gewalt stehendes Kind unter 12 Jahren einem anderen überlässt zu Bettelei, gefährlichen Kunstübungen oder gefährlicher oder ungesunder Arbeit, mit Gefängnisstrafe von höchstens drei Jahren gestraft wird.

Belgien.

Übersicht über die gesetzlichen Bestimmungen.

Allgemeine Bestimmungen.

1. Ges. v. 10. März 1900. — **2**. Code civil (siehe unter Frankreich).

Verbot jeder oder bestimmter Arbeit.

3. Ges. v. 13. Dez. 1889. — **4**. Arrêtés v. 29. Jan. 1863 und 31. Mai 1887. — **5**. Arr. v. 19. Febr. 1895, abgeändert 5. Aug. und **6**. 15. April 1898.

Entstehung des Vertrags.

7. Ges. v. 15. Juni 1896. — **8**. Arr. v. 4. Sept. 1896 und **9**. v. 31. Mai 1899.

Arbeitszeit.

No. **3**. — **10**. Arr. v. 26. und 31. Dez. 1892, 15. März 1893, 4. Nov. 1894, 22. Sept. 1896 und **11**. v. 3. Nov. und 29. Nov. 1898.

Lohn.

12. Ges. v. 16. Aug. 1887, abgeändert 17. Juni 1896, mit arr. v. 5. Dez. 1887. — **13**. Ges. v. 16. Dez. 1851, abgeändert 25. April 1896. — **14**. Ges. v. 18. Aug. 1887. — No. **7**.

Sorge für Leben und Gesundheit.

15. Ges. v. 2. Juli 1899. — No. **3—6**. — Arrêtés **16**. v. 27. Dez. 1886 und 21. Sept. 1894, abgeändert **17**. 21. Febr., 18. April und 3. Okt. 1898. — **18**. v. 25. März 1890, abgeändert 12. Febr. 1895. — **19**. v. 18. April 1898 und **20**. v. 8. Juli 1898 (Zündhölzchen). — **21**. v. 31. Dez. 1894 (Blei). — **22**. v. 4. Febr. 1895 (Lumpen). — **23**. v. 28. Okt. 1899 (Fensterglasfabriken). — **24**. Ges. v. 21. April 1810, arr. v. 28. April 1884, abgeändert 15. Mai 1895, **25**. v. 13. Okt. 1897 und **26**. v. 21. Jan. und 14. Nov. 1899 (Bergwerke). — **27**. Ges. v. 24. Mai 1898 und **28**. arr. v. 16. Jan. 1899 (offene Steingruben).

Entscheidung von Streitigkeiten.

29. Ges. v. 31. Juli 1889, abgeändert **30**. 20. Nov. 1896 mit arr. v. 8. Jan. 1897. — **31**. Ges. v. 16. Aug. 1887 mit arr. v. 10. März 1893.

Vollzug.

32. Arr. v. 24. Dez. 1890 (carnets). — **33**. Ges. v. 5. Mai 1888 mit arr. v. 21. Sept. 1894 und 22. Okt. 1895, abgeändert **34**. 20. Febr. 1899. — **35**. Ges. v. 11. April 1896. — **36**. Ges. v. 11. April 1897 mit arr. v. 13. Okt. 1897 und **37**. v. 7. Okt. 1900.

Quellen.

No. 1: ***Gustave Abel***, *Les lois sur le contrat du travail et sur l'épargne de la femme mariée et du mineur, etc. Gand 1900.* — No. 1 und 37: *Revue du Travail, publiée par l'Office du Travail de Belgique 1900 S. 372 und 1262.* — No. 7, 8, 13, 30 und 35: *Eod. 1896 S. 732, 913, 560, 1190 und 558.* — No. 25, 30 und 36: *Eod. 1897 S. 181, 1040; 80; 471.* — No. 6, 11, 17, 19, 20 und 27: *Eod. 1898 S. 561; 1216 und 1221; 308, 563 und 1016; 414; 766; 654.* — No. 9, 15, 23, 26, 28 und 34: *Eod. 1899 S. 662; 846; 1259; 219 und 1379; 115; 336.* — No. 2 und 24 siehe unter Frankreich. — No. 3, 4, 5, 7, 10, 12, 14, 16, 17, 18, 19, 21, 22, 32, 33 und 35: *Lois et règlements concernant le travail des femmes et des enfants etc., herausgegeben vom Office du Travail. Bruxelles 1898.* — No. 3, 7, 12, 29 und 36: *Braun's Archiv, resp. III S. 130, IX S. 578, I S. 621, II S. 146 und XI S. 176.* — No. 6, 9, 11, 15, 17, 19, 20, 23, 25, 26, 27, 28, 29, 30, 34 und 36: *Annuaire de la législation du travail publié par l'Office du Travail de Belgique, 1897 S. 129 ff., 1898 S. 43 ff. und 1899 S. 223 ff.* — No. 31: *Extrait du Moniteur belge.*

Die civilrechtlichen Bestimmungen betreffend den Arbeitsvertrag findet man im Gesetz vom 10. März 1900 „sur le contrat de travail". Der erste Art. dieses Gesetzes umschreibt den Vertrag als „le contrat par lequel un ouvrier s'engage à travailler sous l'autorité, la direction et la surveillance d'un chef d'entreprise ou patron, moyennant une rénumération à fournir par celui-ci et calculée, soit à raison de la durée du travail, soit à proportion de la quantité, de la qualité ou de la valeur de l'ouvrage accompli, soit d'après toute autre base arrêtée entre parties." Die Werkmeister werden mit Arbeitern gleich gestellt. Arbeiter, welche für die Ausführung der Arbeit Gruppen annehmen und leiten müssen, werden als Beauftragte des Arbeitgebers, nicht als Arbeitgeber betrachtet (Art. 2). Eine nähere Umschreibung des Begriffs „ouvrier" findet man nicht und schon bei den Beratungen über den Entwurf entstanden Streitigkeiten über dessen Bedeutung, u. a. über die Frage, ob auch Kellner unter das Gesetz fallen. Sicher ist es, dass selbständig für eine Privatperson arbeitende Personen nicht als „ouvrier" betrachtet werden. Nur die unten S. 248 und 252 zu nennenden Bestimmungen über verheiratete Frauen und Minderjährige finden auf alle Verträge, z. B. auch bei intellektueller Arbeit, Anwendung, in Beziehung zum Lohn jedoch nur, so weit derselbe 3000 Fr. jährlich nicht übersteigt (Art. 38—40).

Von den anderen Gesetzen wird bei deren Besprechung das Geltungsgebiet angegeben werden.

§ 1. Verbot, einen Vertrag abzuschliessen oder bestimmte Arbeit zu verrichten.

a) Kinder unter zwölf Jahren dürfen nicht arbeiten in den Betrieben, auf welche das Gesetz vom 13. Dez. 1889 über die Frauen- und Kinderarbeit Anwendung findet (Art. 2). Es sind dies Bergwerke, Werften, Fabriken, Werkstätten, welche als gefährlich, ungesund oder störend für die Umwohnenden klassifiziert sind oder in welchen Dampfkessel oder mechanische Kraft gebraucht wird, Häfen, Aus- und Einladungsplätze, Bahnhöfe und Verkehrsanstalten zu Wasser und zu Land. Die öffentlichen Anstalten, selbst die für Unterricht oder Wohlthätigkeit bestimmten, sind nicht ausgeschlossen, wohl aber die Werkstätten, welche nicht gefährlich, ungesund oder störend sind und in welchen

keine mechanische Kraft gebraucht wird, wenn in denselben nur Familienangehörige unter Aufsicht des Vaters, der Mutter oder des Vormundes beschäftigt werden (Art. 1).

Ein „arrêté royal“ vom 29. Jan. 1863 bestimmte, dass die in ein hinzugefügtes Verzeichnis aufgenommenen Betriebe als gefährlich, ungesund oder störend betrachtet werden sollten und für die Einrichtung eine Erlaubnis entweder der Gemeinde- oder der Provinzialbehörde nötig hatten. Das Verzeichnis ist durch das „arrêté“ vom 31. Mai 1887 gänzlich neu festgesetzt und fast in jedem Jahr auf neue Betriebe ausgedehnt. Die Ursachen der Aufnahme in das Verzeichnis sind u. a. schlechter Geruch, Ausfluss stinkender oder verdorbener Sachen, Hindernis für die Umgebung, ungesunde Arbeit, Gefahr für Feuer und Explosion, Rauch, Getöse u. s. w. Es würde uns zu weit führen alle Betriebe zu nennen.

b) Keine Arbeiterin unter 21 Jahren darf unter Tage beschäftigt werden, es sei denn, dass sie schon vor dem 1. Jan. 1892 unter Tag arbeitete (Art. 9).

c) Keine Arbeiterin darf binnen vier Wochen nach ihrer Niederkunft in den genannten Betrieben beschäftigt werden. (Art. 5).

d) Der König kann Kindern unter 16 Jahren und Arbeiterinnen von 16 bis 21 Jahren jede Arbeit untersagen, welche ihre Kräfte übersteigt oder Gefahr verursacht; ungesunde Arbeit kann er gänzlich untersagen oder unter gewissen Bedingungen erlauben (Art. 3). Diese Bestimmung wird durch den „arrêté royal“ vom 19. Februar 1895, abgeändert am 5. August 1895 (für die Lumpensortierereien) und am 15. April 1898 (für die Schindereien von Hasen und Kaninchen), ausgeführt. Der „arrêté“ unterscheidet Betriebe, in welchen die Arbeit der genannten Personen gänzlich untersagt ist, und Betriebe, in welchen das Verbot nur für bestimmte Stellen oder bestimmte Beschäftigungen gilt. Die erste Gruppe wird wieder unterschieden nach dem Verbot für Kinder unter 16 Jahren und Arbeiterinnen oder für Kinder allein; die zweite Gruppe nach dem Verbot für Arbeiterinnen und Personen unter 16 Jahren, für Personen unter 16 Jahren allein oder für Kinder unter 14 Jahren allein.

α) Gänzliches Verbot. Für Arbeiterinnen und Personen unter 16 Jahren sind 20 Betriebe, meistens giftiger Stoffe, genannt, darunter Fabriken von oder welche arbeiten mit: Fluorwasserstoff, Schwefelsäure, Arsenik, Bleiverbindungen, Firniss, tierischem Abfall, Phosphor, Schweinsborsten, auch anatomische Laboratorien, Menagerien u. s. w. (Art. 1). Für Personen unter 16 Jahren sind 45 Betriebe genannt, darunter Schlachthäuser, Fabriken von Chromaten, Zinkweiss, Chlorverbindungen, Alkohol, Eau de Cologne, Elektrizität, Filz, Explosivstoffen, preussischen Säuren, Soda, das Foliieren von Spiegeln, das Salzen von Fleisch u. s. w. (Art. 2). Auch dürfen sie in Schindereien von Hasen und Kaninchen nicht verwendet werden (Art. 5 Abs. 2).

β) Bestimmte Beschäftigungen. Personen unter 16 Jahren und Arbeiterinnen dürfen in Zündholzfabriken nicht arbeiten an Stellen, wo die Pâte aus weissem Phosphor angefertigt wird und wo die eingetauchten Zündhölzchen getrocknet werden; sie dürfen auch nicht selbst die Hölzchen tauchen (Art. 3). In Schindereien von Hasen und Kaninchen dürfen sie nicht mit Nitratsäure arbeiten (Art. 5).

Personen unter 16 Jahren dürfen in Gummifabriken nicht mit Schwefelkohlensäure arbeiten (Art. 4). Weiter nennt Art. 6 eine grosse Anzahl von Betrieben, in welchen sie in bestimmten Lokalen nicht beschäftigt werden dürfen wegen der Entstehung giftiger Stoffe, schädlicher Dünste oder Staub, und des Gebrauchs von gefährlichen Gerätschaften oder Maschinen. Wir können die Betriebe nicht alle aufzählen, aber erwähnen, dass dieselben den bei Frankreich (oben S. 129) genannten ähnlich sind.

Personen unter 14 Jahren schliesslich dürfen in Zündholzfabriken zum Füllen der Büchschen mit Hölzern aus weissem Phosphor nicht verwendet werden (Art. 3 Abs. 2). Weiter ist auch für sie eine ganze Anzahl weniger gefährlicher Betriebe genannt, in welchen sie in bestimmten Lokalen nicht arbeiten dürfen; wir nennen u. a. Bürstenfabriken, Textilindustrie, wo Staub entsteht, Bierbrauereien, wo die Gärung stattfindet, Zeugdruckereien mit giftigen Farben, Galvanisieren und Verzinken von Metallen, Schneiden und Polieren von Glas u. s. w.

§ 2. Die Entstehung des Vertrags.

a) Grossjähriger Männer und unverheirateter Frauen.

Der Vertrag kann mündlich oder schriftlich abgeschlossen werden, unbeschadet jedoch der Bestimmungen des Gesetzes über die Arbeitsordnungen. Der Betrag und die Art des Lohns, die Zeit, der Ort und im allgemeinen alle Bedingungen der Arbeit werden durch Vereinbarung der Parteien geregelt. In Ermangelung einer Vereinbarung gilt der Gebrauch (Art. 3 Ges. Arb.Vertr.).

Das Gesetz vom 15. Juli 1896 „sur les règlements d'atelier“ enthält die folgenden Bestimmungen:

In allen industriellen und Handelsunternehmungen, einschliesslich der provinziellen und gemeindlichen, welche wenigstens fünf[1] Arbeiter beschäftigen, muss eine schriftliche Arbeitsordnung erlassen werden. Das Gesetz findet jedoch auf den Ackerbau und auf Unternehmungen, in welchen der Arbeitgeber nur mit Familienangehörigen arbeitet oder die Arbeiter als Dienstboten oder „gens de la maison“ zu betrachten sind, keine Anwendung. Die Arbeitsordnung muss in französischer, flämischer oder deutscher Sprache oder in mehr als einer derselben erlassen werden und jedenfalls für alle Arbeiter verständlich sein (Art. 1).

Die Arbeitsordnung muss, soweit diese Bedingungen auf den Betrieb anzuwenden sind, folgendes enthalten: 1. Anfang und Ende des Arbeitstags, Pausen und Ruhetage. 2. Die Art der Festsetzung des Lohns, die Zahlungsfristen und bei Stücklohn die Art der Berechnung des Lohns. 3. Wenn die Arbeiter nur in die Anstalt kommen, um Material zu holen, die Zeit, in welcher dies geschehen kann. 4. Die Rechte und Pflichten des Aufsichtspersonals, die Berufung gegen Entscheidungen dieser Personen, und im allgemeinen, wie man klagen kann. 5. Wofür Lohneinbehaltungen stattfinden dürfen. 6. Die

[1]) Vor 1900 zehn. Art. 1 Abs. 2 zufolge hat die Verordn. v. 31. Mai 1899 das Gesetz ausgedehnt.

Kündigungsfristen und die Fälle, in welchen ohne Frist gekündigt werden kann. 7. Art und Höhe der Strafen und die Verwendung derselben (Art. 2 und 3).

Ein „arrêté royal“ schreibt ausserdem vor, in welchen Betriebsarten die Arbeitsordnung Vorschriften über Reinlichkeit, Sicherheit, Sittlichkeit und erste Hilfe bei Unfällen enthalten muss (Art. 5). Dieser arrêté ist am 4. Sept. 1896 erlassen. Der erste Artikel desselben nennt Betriebe, in welchen die von den Arbeitern einzuhaltenden Vorschriften über die Sicherheit zu erlassen sind: es sind die Betriebe, wo mechanische Kraft gebraucht wird, schwere Lasten transportiert werden und die Arbeit auf hohen Gerüsten oder an verschiedenen Stockwerken verrichtet wird, und weiter 27 gefährliche Betriebe, wie die Anfertigung von entzündbaren und Explosivstoffen, Bergwerke, Destillation von Alkohol, Steinöl, Benzin, Terpentin, Fabriken von Schwefelsäure, Phosphor, Kohlensäure, Seife, Äther, Kerzen u. dgl. Wenn diese Betriebe mehr als 100 Arbeiter beschäftigen, muss die Arbeitsordnung Vorschriften über die von den Arbeitern zu treffenden Massnahmen zur ersten Hilfe bei einem Unfall enthalten (Art. 2). Schliesslich werden in Art. 3 18 Betriebsarten genannt, wo Vorschriften über die Gesundheitsförderung zu erlassen sind; es sind z. B. Anfertigung von Zündhölzchen aus weissem Phosphor, Arsenikverbindungen, bei welchen Chlor verwendet wird, Schriftgiessereien und Druckereien und andere Anstalten, wo Blei und Bleiverbindungen gebraucht werden, Verzinnen und Polieren von Glas, Lumpensortierereien u. dgl. Die zu erlassenden Vorschriften stützen sich natürlich an erster Stelle auf die gesetzlichen Bestimmungen über die genannten Betriebe, welche wir unten in § 3 C besprechen werden, sind darauf aber nicht beschränkt.

Über die Erlassung der Arbeitsordnung ist folgendes bestimmt: Innerhalb sechs Monaten nach der Einführung des Gesetzes sollten die „conseils de l'industrie et du travail“ (siehe unten S. 261/2) zusammengerufen werden, um eine Musterarbeitsordnung dem Gebrauch und dem Gesetz zufolge zu entwerfen (Art. 6). Vor dem Inkrafttreten muss die Arbeitsordnung durch Aushängung zur Kenntnis der Arbeiter gebracht werden; denselben muss während acht Tage die Gelegenheit gegeben werden, in einem Verzeichnis oder Buch Anmerkungen zu machen. Sie können sich während dieser Zeit auch mündlich oder schriftlich mit Angabe ihrer Namen an den Arbeitsinspektor wenden, der ihre Bemerkungen binnen drei Tagen dem Arbeitgeber zuschickt, jedoch mit Geheimhaltung der Namen. Die Arbeitsordnung tritt, ob nun abgeändert oder nicht, am fünfzehnten Tag nach der Aushängung in Kraft; der Arbeitgeber hat jedoch das Recht, die Frist des vorherigen Aushangs bis höchstens zwei Monaten zu verlängern, wenn er nur den Tag des Inkrafttretens in die Arbeitsordnung aufnimmt. Eine Abschrift der Ordnung wird dem „conseil de prud'hommes“ und dem Inspektor zugesandt (Art. 7).

Eine Abänderung der Arbeitsordnung kommt auf dieselbe Weise zu stande wie der erste Erlass (Art. 8).

Die Arbeitsordnung, soweit dieselbe dem Gesetz entspricht, und zwar die Bestimmungen, welche das Gesetz vorschreibt, und die anderen darin aufgenommenen verbinden die Parteien während der ganzen Dauer des Vertrags (Art. 10); daraus folgert man, dass eine gesetzwidrige Bestimmung die ganze Arbeitsordnung ungültig macht. Die Vorschriften über Gesundheit und Sicherheit verbinden schon vom

Augenblick des Aushangs ab (Art. 9). Die Ordnung bleibt fortwährend ausgehängt und der Name und die Adresse des Arbeitsinspektors darunter. Die Arbeiter haben das Recht, eine Abschrift der Ordnung zu nehmen (Art. 11).

Ein arrêté royal zeigt die Betriebe an, in welchen dem Arbeiter ein Exemplar der gesetzlichen Bestimmungen über Gesundheit und Sicherheit in Arbeitsstätten ausgehändigt werden muss (Art. 13), aber solch ein arrêté ist bisher noch nicht erlassen.

b) Verheirateter Frauen.

Die verheiratete Frau kann mit ausdrücklicher oder stillschweigender Ermächtigung des Gatten sich als Arbeiterin verdingen. In Ermangelung der Ermächtigung kann der Friedensrichter dieselbe kostenfrei nach Anhörung oder Einladung des Gatten auf ihr Ersuchen erteilen (Art. 29 und 37 Ges.Arb.V.).

c) Minderjähriger.

Auch der Minderjährige kann mit ausdrücklicher oder stillschweigender Ermächtigung des Vaters oder des Vormundes sich als Arbeiter verbinden. In Ermangelung derselben kann der Friedensrichter von Amtswegen oder auf Ersuchen eines Verwandten nach Anhörung oder Einladung des Vaters oder Vormundes die Ermächtigung erteilen. Er kann stets den Rat der Familienangehörigen anhören (Art. 34).

§ 3. Der Inhalt des Vertrags.

A. Die Beschäftigungszeit.

a) Der Arbeiter über 16 und der Arbeiterinnen über 21 Jahre.

Gar nicht beschränkt.

b) Der Arbeiterinnen von 16 bis 21 Jahren.

1. Binnen drei Jahren nach Einführung des Gesetzes regelt der König die tägliche Arbeitszeit dieser Personen in Bezug auf die Arbeit, welche sie verrichten, und auf die Anforderungen der Industrie; dieselbe darf aber 12 Stunden nicht überschreiten (Art. 4 Abs. 1 des Ges. v. 1889). Die „arrêtés royaux" vom 26. und 31. Dez. 1892, 15. März 1893, 4. Nov. 1894, 22. Sept. 1896 und 3. Nov. 1898 führen diese Bestimmung aus und nennen eine grosse Anzahl von Betrieben, welche wir am besten folgendermassen unterscheiden können:

Nicht mehr als neun Stunden dürfen die Arbeiterinnen in den Steinkohlenbergwerken im Gebiet von Mariémont beschäftigt werden; nicht mehr als zehn Stunden in Zeitungsdruckereien, den sogenannten Kunstbetrieben (u. a. alle graphischen Betriebe, die Diamantindustrie, das Gravieren, Modellieren, Bildhauen, die Anfertigung von Klavieren, Orgeln, Kunstgegenständen aus Gips und Cement, Geld u. s. w.), weiter in Papier-, Tabak- und Cigarrenfabriken, Töpfereien, Fabriken von unschmelzbaren Stoffen, Spiegeln, in Zinkplättereien, einem Teil der Bekleidungsindustrie (u. a. das Gärben und Bearbeiten des Leders, die Handschuhmacherei, die Sattlerei, Schusterei, Hutmacherei, Anfertigung von Borden (Kragen), Miedern und nichtwollenen Röcken,

Knöpfen, Regenschirmen, das Bügeln u. s. w.), schliesslich in den offenen Steingruben und einem Teil der kleinen Metallindustrie (die grosse umfasst die Anfertigung von Maschinen, Lokomotiven, Eisenbahnwagen, Schiffen, Kanonen u. s. w.).

In den Fabriken von Kristall und gläsernen Bechern dürfen sie 10. 20 Stunden arbeiten; in den Fabriken von Zucker, Zündhölzchen, Fensterglas, in offenen Bergwerken, Hüttenwerken, Metallgiessereien und Fabriken von Koke und Steinkohlenprodukten 10½ Stunden.

Elf Stunden dürfen sie beschäftigt werden in dem anderen Teil der Bekleidungsindustrie (darunter die Anfertigung von Mützen, Strümpfen, gestrickten Arbeiten von Leinwand, Wollen und Baumwollen, Passementerien, Spitze und Stickerei, Tüll, Nesteln), im anderen Teil der kleinen und der ganzen grossen Metallindustrie, Bergwerken und Gruben (das Ein- und Ausfahren eingeschlossen), Fischkonservenfabriken. In der Wollindustrie ist die Arbeitszeit 11¼ Stunden, in den Spinnereien und Webereien von Leinwand, Baumwolle, Hanf und Jute 11½, in den übrigen unter das Gesetz fallenden Betrieben 12 Stunden.

Bei all diesen Zeiten wird von „travail effectif" gesprochen und sind also die Arbeitspausen ausgeschlossen.

2. Die Arbeitspausen werden auch von Art. 4 geregelt. Die Gesamtdauer derselben darf nicht weniger als 1½ Stunden betragen. Die oben genannten „arrêtés" regeln dieselben für die verschiedenen Betriebe ganz verschieden. So schreiben sie drei Pausen vor, von denen die um die Mittagsstunde gewährte wenigstens eine Stunde dauern muss, in Webereien, Spinnereien, Töpfereien, in der Fabrikation von Wolle, unschmelzbaren Stoffen, Spiegeln, Zündhölzchen, Zinkplättereien, der oben genannten ersten Gruppe der Bekleidungsindustrie, der kleinen Metallindustrie, den Fabriken von Koke und Steinkohlenerzeugnissen, Fischkonservenfabriken. Wenn die Arbeit 6 bis 8 Stunden dauert, haben sie nur eine Stunde zu dauern. Jedenfalls muss nach jeden vier Stunden Arbeit eine Pause von einer Viertelstunde gewährt werden. — Drei Pausen ohne Vorschrift über die um die Mittagsstunde fallenden werden vorgeschrieben für die Kunstbetriebe (oben näher umschrieben), die Anfertigung von Tabak und Cigarren und Zucker, die offenen Bergwerke und Steingruben; wenn in den beiden letztgenannten Betrieben die Arbeit kürzere Zeit als die erlaubte dauert, werden die Pausen um diese Zeit herabgesetzt.

Mehr als eine Pause ohne weitere Beschränkung ist den Zeitungsdruckereien, den anderen Gruppen der Bekleidungsindustrie und den Fabriken von Fensterglas vorgeschrieben. Weiter giebt es noch eine Anzahl besonderer Vorschriften für besondere Betriebe: so muss in den Fabriken von Kristall und gläsernen Bechern vor- und nachmittags eine Ruhe von 20 Minuten und mittags eine halbstündige gewährt werden; in Ziegeleien bei einer mehr als 8stündigen Arbeit drei Pausen in der Gesamtdauer von 1½ Stunden, davon die eine mittags in der Dauer einer Stunde, bei einer Arbeit von 6—8 Stunden eine oder mehrere Pausen in der Gesamtdauer von einer Stunde, aber wenigstens eine von einer Viertelstunde nach jeden vier Stunden Arbeit. In unterirdischen Bergwerken ist die Dauer der Pausen wenigstens ein Achtel der auf dem Werk verbrachten Zeit ohne weitere Beschränkung. In Hüttenwerken und Giessereien muss zwischen 11 und 2 Uhr den Personen, welche am Ofen arbeiten, eine halbstündige, den anderen Per-

sonen eine einstündige Pause gewährt werden. Auch beim Zinkplätten muss die Mittagsruhe zwischen 11 und 2 Uhr fallen.

Ausserdem ist bestimmt, dass in Zündholzfabriken die Arbeiterinnen während der Pausen nicht an der Betriebsstätte bleiben dürfen und dass in Webereien, Spinnereien, der zweiten Gruppe der Bekleidungsindustrie und der Metallindustrie ihnen gestattet sein muss, sich zu entfernen.

3. Über die Nachtarbeit sind die folgenden Bestimmungen erlassen: Die Arbeiterinnen dürfen zwischen 9 Uhr abends und 5 Uhr morgens nicht beschäftigt werden. Der König kann jedoch für Arbeit, welche ihrer Natur nach nicht unterbrochen oder aufgehoben werden kann oder nur in einer bestimmten Zeit zu verrichten ist, Ausnahmen erlauben. Für höchstens zwei Monate kann der Provinzialgouverneur nach Anhörung des Arbeitsinspektors nach einer Betriebseinstellung wegen höherer Gewalt oder in ausserordentlichen Fällen Nachtarbeit erlauben; die Erlaubnis wird aufgehoben, wenn sie nicht binnen zehn Tagen vom Minister genehmigt ist; nach Ablauf darf dieselbe nach Anhörung des Ministers erneuert werden (Art. 6).

Die oben genannten „arrêtés" erlauben die Nachtarbeit der Arbeiterinnen nur in wenigen Betrieben und zwar nur in Fabriken von Kristall und gläsernen Bechern, Fensterglas, Zucker, in offenen Bergwerken und in Hüttenwerken und Giessereien (in den letzten nur für das Füllen der Öfen). Auch wenn während der Nachtzeit gearbeitet wird, bleiben die Bestimmungen über Arbeitszeit und Pausen in Kraft.

4. Auch die wöchentliche Ruhe wird geregelt (Art. 7). Die Arbeiterinnen dürfen nur sechs Tage in der Woche beschäftigt werden, es ist aber nicht vorgeschrieben, dass der siebente Tag eben ein Sonntag sein muss. Wo der Betrieb seiner Natur nach nicht unterbrochen oder aufgeschoben werden kann, kann der König fortwährend oder für eine bestimmte Dauer oder unter gewissen Bedingungen erlauben, die ganze Woche zu arbeiten, wenn nur Gelegenheit zum Besuche des Gottesdienstes gewährt wird und ein freier Tag alle zwei Wochen gegeben wird. Im Fall der „force majeure" kann der Gouverneur, der Bürgermeister oder der Arbeitsinspektor erlauben, dass eine ganze, der Minister sogar mehr Wochen, höchstens aber sechs, gearbeitet werden.

Nur in einem Betrieb, den Fabriken von Fensterglas, erlauben die obengenannten „arrêtés" den Arbeiterinnen, fortwährend am siebenten Tag jeder zweiten Woche zu arbeiten.

c) Jugendliche Arbeiter (von 14 bis 16 Jahren).

1. Für die tägliche Arbeitszeit gelten dieselben Bestimmungen wie für Arbeiterinnen, aber die „arrêtés" geben einige Abweichungen und Ergänzungen, welche jedoch nur auf Knaben Anwendung finden: In den Baubetrieben dürfen sie vom 1. Nov. bis 1. März nur acht, in den übrigen Monaten zehn Stunden arbeiten; in der Tischlerei und anderen Hilfsbetrieben des Baues (wie Dekorationsfärberei, Spiegel- und Leistenmacherei, Wagnerei, Böttcherei, Bürstenmacherei, Anfertigung von Marmorgegenständen u. s. w.), dürfen sie vom 1. Okt. bis 1. April neun, in den übrigen Monaten zehn Stunden beschäftigt werden, in den unterirdischen Bergwerken $10^1/_2$ Stunden (Auf- und Absteigen eingeschlossen) und in den Werkstätten für das Schneiden und Hauen der Steingruben nur acht Stunden.

2. Auch für die Arbeitspausen gelten dieselben Bestimmungen. In den obengenannten Betrieben sind dieselben folgendermassen geregelt: In den Baubetrieben müssen mehrere Pausen, welche in den Monaten November bis März zusammen eine Stunde, in den übrigen Monaten 1½ Stunden dauern, gewährt werden. In den Hilfsbetrieben des Baues müssen drei Pausen von zusammen 1½ Stunden gewährt werden, von denen eine mittags; in Steingruben mehrere Pausen von zusammen einer Stunde.

3. Von dem Verbot der Nachtarbeit sind für Knaben mehr Ausnahmen gemacht als für Arbeiterinnen. Ausser den schon genannten Betrieben dürfen Knaben noch während der Nacht arbeiten in Papierfabriken, Fabriken von Spiegelglas, Zinkplättereien. Bergwerken (für den Unterhalt der Wege und der hölzernen Stützen), Fabriken von Koke, Hütten und Metallgiessereien. Wenn sie auch am Tage beschäftigt werden, darf die Arbeit nicht länger als zehn Stunden und nur bis Mitternacht dauern; dieselbe darf auch um vier Uhr morgens anfangen und in diesem Fall gelten die ordentlichen Bestimmungen über Arbeitsdauer und Pausen. Im Steinkohlengebiet von Mariémont dürfen die mit dem Transport der Kohlen beschäftigten Knaben bis Mitternacht arbeiten, nicht länger aber als zehn Stunden. Ein arrêté vom 29. Nov. 1898 erlaubt schliesslich die Nachtarbeit in Fabriken von emaillierten Gegenständen für die Arbeit beim Ofen.

4. Auch die Arbeit am siebenten Tag ist den Knaben in mehr Fällen erlaubt als den Arbeiterinnen und zwar ausser den Fensterglasfabriken auch in den Spiegelglasfabriken, wo in jeder zweiten Woche am siebenten Tag während sechs Stunden mit einer halbstündigen Pause Glas geplättet werden darf. In Fabriken von Koke darf in jeder zweiten Woche während acht Stunden mit mehr als einer Pause von zusammen einer Stunde gearbeitet werden, wenn alle zwei Wochen 24 freie Stunden gewährt werden. Schliesslich dürfen die Knaben in Metallgiessereien für das Füllen der Öfen ebenso lange als an anderen Tagen in jeder zweiten Woche am siebenten Tag verwendet werden.

d) Kinder (von 12 bis 14 Jahren).

Für Kinder sind die folgenden Abweichungen von den für Arbeiterinnen und Jugendliche erlassenen Vorschriften gemacht: In Spinnereien und Webereien dürfen Kinder unter 13 Jahren, in Papier-, Tabak- und Cigarrenfabriken Kinder unter 14 Jahren nicht mehr als sechs Stunden beschäftigt werden, in Zinkplättereien nicht mehr als fünf, in der Metallindustrie nicht mehr als zehn Stunden.

Die Arbeitspausen sind dieselben wie für die anderen geschützten Personen, nur sind in Spinnereien und Webereien drei Pausen von einer Viertelstunde, in Papier- und Tabakfabriken und Zinkplättereien eine Pause von einer halben Stunde und in der Metallindustrie mehr als eine Pause von zusammen einer Stunde zu gewähren.

Nachtarbeit ist den Kindern gänzlich untersagt, nur dürfen sie in Bergwerken um vier Uhr morgens anfangen, wenn nur die Arbeitszeit dadurch nicht verlängert wird (Art. 6 Abs. 2 und 3).

Arbeit am siebenten Tag der Woche ist gänzlich untersagt.

B. Der Lohn.

a) Höhe und Festsetzung. Wir haben schon erwähnt, dass dem Art. 1 des Ges. über den Arbeitsvertrag zufolge die Frage, ob der Vertrag ein Arbeitsvertrag ist, von der Form des Lohnes unabhängig ist und dass der Vertrag Bestimmungen über den Lohn enthalten muss. Das Ges. über die Arbeitsordnungen bestimmt, dass dieselben angeben müssen, ob der Lohn pro Stunde, pro Tag, pro Stück oder durch Verdingung auf eine Summe berechnet wird (Art. 2). Für Verträge, welche nicht unter das Gesetz von 1900 fallen, weisen wir auf das bei Frankreich (oben S. 135) Gesagte zurück.

b) Auszahlung. Über die Person, an welche zu zahlen ist, bestimmt das Gesetz von 1900, dass die verheiratete Frau den nicht von den beiden Gatten zusammen verdienten Lohn ohne Mitwirkung oder Genehmigung des Gatten empfangen und über denselben für den Haushalt verfügen darf. Der Gatte kann jedoch vom Friedensrichter kostenfrei die Erlaubnis bekommen, gegen die Zahlung Widerspruch zu erheben; eine Zahlung an die Frau, nachdem der Mann Widerspruch erhoben hat, ist nichtig. Der Mann kann auch ohne Genehmigung des Richters Widerspruch erheben, aber hat darauf die Genehmigung nachzusuchen. Der Richter entscheidet nach dem Interesse des Haushalts oder der Frau und kann den Widerspruch des Mannes nur für eine bestimmte Dauer und Betrag zulassen. Die Gatten können jederzeit kostenfrei Aufhebung oder Abänderung der Erlaubnis nachsuchen (Art. 30—32, 37).

Der Arbeitgeber kann, soweit der Vertreter keinen Widerspruch erhebt, stets dem Minderjährigen selbst den Lohn auszahlen. Wenn das Interesse desselben es erfordert, kann der Friedensrichter von Amtswegen oder auf Ersuchen eines Verwandten nach Anhörung oder Einladung des Vertreters und anderer Interessenten den Minderjährigen ermächtigen, selbst den Lohn in Empfang zu nehmen und über denselben zu verfügen, oder einen Vertreter „ad hoc" ernennen, der für ihn über denselben verfügen soll (Art. 35 und 36).

Die Art und Weise der Auszahlung wird im Gesetz vom 16. August 1887 „sur le payement du salaire" geregelt. Sie hat in gesetzlichen Zahlungsmitteln zu geschehen bei Strafe der Nichtigkeit; wenn jedoch Aufrechnung stattfindet (siehe unten), so wird der Lohn doch „in natura" gezahlt.

Die Zahlungsfrist ist für einen Lohn von weniger als 5 Fr. pro Tag wenigstens zweimal im Monat und höchstens 16 Tage; bei Stücklohn muss wenigstens in jedem Monat eine vollständige oder teilweise Zahlung stattfinden; im übrigen haben die Parteien Freiheit (Art. 5). Die Frist ist jedenfalls in die Arbeitsordnung aufzunehmen (Art. 2 Z. 4 Ges. v. 1896).

Der Ort der Zahlung ist auch nicht freigestellt, denn Zahlung in Wirtshäusern, Warenlagern oder Läden und angehörigen Lokalen ist verboten (Art. 4).

Das Gesetz vom 17. Juni 1896 hat dem Gesetz von 1887 eine Bestimmung hinzugefügt, welche verbürgt, dass der gezahlte Lohn dem vereinbarten entsprechen muss (Art. 10 bis). Der Arbeiter hat jederzeit das Recht, seine Arbeit zu messen, zu wägen oder das

zu thun, was seinen Lohn bestimmen kann. Eine Vereinbarung darf dieses Recht nicht aufheben.

c) Vorzugs- und Zurückbehaltungsrecht. Das Gesetz vom 15. Dez. 1851, abgeändert 25. April 1896, giebt dem Arbeiter ein Vorzugsrecht an vierter Stelle für den im letzten Monat verdienten Lohn, den „gens de service" für den Lohn des abgelaufenen und des laufenden Jahres, den „commis" für den Lohn der letzten sechs Monate bis zum Maximum von 1500 Fr. Für das Zurückbehaltungsrecht siehe S. 136/7.

d) Übertragung. Dieselbe wird im Gesetz vom 18. Juni 1887 „sur l'incessibilité et l'insaisissabilité des salaires d'ouvriers" geregelt. Nur zwei Fünftel des Lohns dürfen übertragen werden und Vereinbarungen demzuwider sind nichtig (Art. 1). Die Bestimmung findet jedoch auf Ansprüche aus der gesetzlichen Unterhaltungspflicht keine Anwendung (Art. 3). Übertragung des ganzen Lohns ist also zu drei Fünfteln nichtig.[1])

e) Beschlagnahme. Das Gesetz vom 18. August 1887 gestattet Beschlagnahme nur auf ein Fünftel des Lohns mit derselben Ausnahme und Bedingung wie bei der Übertragung (Art. 1). Das Gesetz über den Arbeitsvertrag (Art. 33 Abs. 3) bestimmt, dass die Güter, welche die verheiratete Frau für den von ihr verdienten Lohn gekauft hat, von den Gläubigern des Mannes in Beschlag genommen werden können, wenn die Schuld sich auf Haushaltsbedürfnisse bezieht.

f) Aufrechnung und „décompte". Ausser für Geldstrafen (über welche unten) ist sie erlaubt für den vom Arbeiter geschuldeten Beitrag für eine Hilfskasse und für in Geld gegebene Vorschüsse, letztere jedoch nur auf ein Fünftel des Lohns. Der Preis eines vom Arbeitgeber verkauften Bauterrains wird als Vorschuss betrachtet. Schliesslich darf der Preis der erlaubten Lieferungen des Arbeitgebers aufgerechnet werden (Art. 7/87). Erlaubt sind die Miete einer Wohnung oder Pacht von Grund und Boden, wenn dies „soit librement convenu"; weiter die Lieferung von Gerätschaften und die Unterhaltung derselben, von Materialien, welche nach Gebrauch oder Vereinbarung zu Lasten des Arbeiters kommen und von besonderer Kleidung, die letzten drei, wenn die Anrechnung nicht höher als zum Selbstkostenpreis geschieht (Art. 2).

Ausserdem können die Provinzialausschüsse den Arbeitgeber ermächtigen, den Arbeitern zum Selbstkostenpreise Nahrungsmittel, Kleider und Brennstoffe zu verkaufen. Mit der Ermächtigung können Bedingungen verbunden werden, welche zuvor dem Gutachten des „conseil de l'industrie et du travail" unterworfen werden. Dieselbe kann im Fall des Missbrauchs nach Anhörung des „conseil" zurückgezogen werden. Gegen Verweigerung oder Zurückziehung steht binnen einem Monat Rekurs beim König offen (Art. 3). Ein „arrêté" vom 15. Dez. 1887 regelt die Art und Weise des Gesuchs und der Verleihung der Ermächtigung.

Schliesslich erlaubt das Gesetz über den Arbeitsvertrag (Art. 25) die Anrechnung jedes Schadensersatzes wegen Vertragsbruches auf den Lohn. Der Ersatz des Schadens, welcher nicht vorsätzlich den Gerätschaften, Materialien und Betriebserzeugnissen zugefügt ist, darf nur

[1]) Bodeux, op. cit., S. 124.

ein Fünftel des Lohns betragen (Art. 8 Abs. 3). Wenn ein Teil des Lohns als Bürgschaft gegen Vertragsbruch einbehalten wird, muss der Arbeitgeber denselben einer von den Parteien zusammen gewählten Person oder in Ermangelung einer solchen der Reichssparkasse zur Aufbewahrung geben. Der Teil darf ein Fünftel des auf einmal ausgezahlten Lohns nicht überschreiten. Der Arbeitgeber hat auf den aufbewahrten Betrag ein Vorzugsrecht wegen gänzlicher oder teilweiser Nichterfüllung des Vertrags; das oben genannte Gesetz vom 18. August 1887 findet weiter auf denselben Anwendung. Die dritte Person oder die Kasse müssen den Betrag auf Nachweis der Berechtigung oder eines richterlichen Urteils sofort aushändigen (Art. 26).

Das Gesetz über die Arbeitsordnungen hatte schon zuvor Art. 7 des Ges. vom 16. August 1887 mit der Bestimmung ergänzt, dass auch Schadensersatz für den ungebührlichen Gebrauch oder Verschlechterung von Materialien und Betriebserzeugnissen auf den Lohn angerechnet werden kann.

g) Geldstrafen. Das Gesetz über die Arbeitsordnungen (Art. 4) bestimmt, dass keine anderen Strafen als die in den Arbeitsordnungen angedrohten auferlegt werden dürfen. Sie müssen am Tage der Auferlegung selbst oder bei Behinderung so bald wie möglich, dem Gestraften mitgeteilt und in ein Verzeichnis eingeschrieben werden. Die an einem Tage auferlegten Strafen dürfen ein Fünftel des Tageslohns nicht überschreiten und der Ertrag derselben ist zu Gunsten der Arbeiter zu verwenden (Art. 24).

h) Verwendung des Lohns. Wie schon erwähnt ist, sind Lieferungen vom Arbeitgeber nur in gewissen Fällen, und Miete nur unter freier Vereinbarung erlaubt. Art. 6 Abs. 1 des Ges. v. 1887 untersagt dem Arbeitgeber, Direktor, Werkmeister, Schichtmeister, Beamten, mit den unter ihnen arbeitenden Arbeitern Vereinbarungen zu treffen, durch welche den letzteren die freie Verfügung über ihren Lohn genommen wird. Der Anspruch dieser Personen aus solchen Vereinbarungen ist nichtig (Art. 8) und jede Lieferung, welche durch die Frau oder die Kinder der genannten Personen dem Arbeiter gemacht ist, wird bis zum Nachweis des Gegenteils betrachtet als von den Personen selbst gemacht und ebenso jede Lieferung an die Frau oder die Kinder des Arbeiters als an ihn selbst gemacht.

Das Gesetz über den Arbeitsvertrag bestimmt noch (Art. 33 Abs. 1), dass der Gatte nicht über die Güter, welche die Frau für ihren Lohn gekauft hat, und ihre Gerätschaften verfügen darf.

C. Sorge für Leben und Gesundheit.

Das Gesetz vom 2. Juli 1899 „concernant la sécurité et la santé des ouvriers employés dans les entreprises industrielles et commerciales“ bestimmt, dass die Regierung ermächtigt ist, den Arbeitgebern und auch im Fall den Arbeitern in diesen Anstalten, soweit darin nicht der Arbeitgeber nur mit Angehörigen arbeitet, aber auch wenn sie nicht als gefährlich, ungesund oder störend klassifiziert sind (siehe oben S. 245), Massnahmen zur Reinhaltung und Sicherheit vorzuschreiben (§ 1). Dafür müssen nach Anhörung des „conseil de l'industrie et du travail“, der Provinzialausschüsse, der medizinischen Akademie und des obersten Gesundheits- oder Arbeits-

rats „arrêtés royaux“ erlassen werden (Art. 2). Da jedoch diese arrêtés bis jetzt noch nicht erlassen sind, so gelten noch stets die arrêtés vom 27. Dez. 1886 und vom 21. Sept. 1894, abgeändert am 21. Februar, 18. April und 3 Okt. 1898.

Die letztgenannten Verordnungen enthalten allgemeine Bestimmungen über die Einrichtung der Betriebe, welche denjenigen anderer Länder ähnlich sind und daher von uns nur kurz besprochen werden. Sie beziehen sich auf Reinhaltung (Reinigung des Bodens, Anstreichen und Reinigung der Mauer), Entfernung von schlechten Stoffen, Einrichtung von Aborten (einer für je 25 Arbeiter), Luftraum (10 cbm pro Arbeiter, 30—60 cbm pro Stunde zu ventilieren), Beseitigung von Dünsten, Gas und Staub, Verbot Mahlzeiten einzunehmen in Lokalen, wo giftige Stoffe verwendet werden, Trinkwasser, Einfriedigung von Maschinen, Rädern, Transmissionen, Liften, Klüften, Beleuchtung, Verhütung von Feuer und Feuergefahren, Behandlung von Explosivstoffen. Diese Vorschriften gelten für alle Betriebe, welche als gefährlich, ungesund oder störend klassifiziert sind. Die Provinzialausschüsse können auf Ersuchen des Arbeitgebers nach Anhörung des Inspektors für schon bestehende und für zu errichtende Anstalten Ausnahmen erlauben.

Der „arrêté“ vom 27. Dez. 1886 bestimmt, dass die Eigentümer der als gefährlich, ungesund oder störend klassifizierten Anstalten, welche Genehmigung des Provinzialausschusses zur Errichtung nötig haben (es sind dies die mehr gefährlichen und schädlichen; die anderen bedürfen der Genehmigung von Bürgermeister und Beigeordneten), bei dem Gesuch um Genehmigung die Massregeln, welche sie im Interesse der Arbeiter treffen werden, mitzuteilen haben. So muss die Zahl der zu beschäftigenden Arbeiter, Arbeiterinnen und Kinder, die Arbeitszeit, die Beleuchtung, die Unfallverhütung u. s. w. angezeigt werden. Diese Anzeige wird einem technischen Beamten oder einer Kommission, d. h. dem „conseil supérieur du travail“ oder dem Arbeitsinspektor oder medizinischen Inspektor, überreicht. Derselbe giebt ein Gutachten ab und darauf entscheidet der Ausschuss.

Neben den allgemeinen Bestimmungen sind für einige Betriebe besondere Bestimmungen erlassen:

Erstens für die Fabriken von chemisch angefertigten Zündhölzchen („allumettes chimiques) durch arrêté vom 25. März 1890, abgeändert 12. Febr. 1895 und 18. April 1898, und durch arrêté vom 8. Juli 1898. Da die Bestimmungen gänzlich denjenigen anderer Länder ähnlich sind, werden wir nicht darauf eingehen. Dieselben betreffen abgesonderte Lokale für besondere Arbeit, Zusammensetzung des Phosphors (die Pâte darf nicht mehr als 8 oder 10 % weissen Phosphors enthalten), Ventilation, Reinhaltung, Waschgelegenheit, ärztliches Zeugnis, monatliche Untersuchung der Arbeiter durch einen Arzt. Die Provinzialausschüsse können wieder Ausnahmen erlauben. Die beiden letztgenannten Verordnungen regeln das Recht der Arbeitsinspektoren, Proben in Fabriken und Läden zu nehmen und zu untersuchen.

Zweitens die Fabriken von Bleiweiss und anderen Bleiverbindungen, geregelt durch arrêté vom 31. Dez. 1894. Die Vorschriften betreffen Ventilation, Förderung der Feuchtigkeit, besondere Lokale für die Aufbewahrung der Kleider und für Mahlzeiten (weit entfernt von den Arbeitsstätten und an der Südwestseite), Wasch-

gelegenheit, Respiratoren, Aufsicht über die an Saturnismus leidenden Personen, Verbot Alkohol zuzulassen.

Drittens die Lumpensortierereien (arrêté vom 4. Febr. 1895). Die Arbeiter müssen mit einem Zeugnis versehen sein, dass sie Blattern gehabt haben oder mit Erfolg geimpft sind. Sind seit der Impfung mehr als drei Jahre verflossen, so müssen die Arbeiter wieder geimpft werden, bevor sie die Arbeit anfangen dürfen, und immer wieder nach je drei Jahren, alles auf Kosten des Arbeitgebers.

Viertens die Fensterglasfabriken (arrêté vom 28. Okt. 1899). Wenn die Bläser neben einer Grube arbeiten, müssen sie durch einen an einem Kabel befestigten Gürtel vor dem Fallen geschützt werden und wenn dies unmöglich ist, müssen die Gruben durch Gummieinrichtungen die Kraft des Falls brechen.

Fünftens die Bergwerke. Sie werden geregelt durch das schon bei Frankreich erwähnte Gesetz vom 21. April 1810 (oben S. 140), welches auf offene Steingruben keine Anwendung findet. Das arrêté vom 28. April 1884 „portant règlement de police des mines", abgeändert durch arr. v. 15. Mai 1895, 13. Okt. 1897, 21. Jan. und 14. Nov. 1899, regelt alles, was die Sicherheit und die Gesundheit betrifft, wie die Feuer- und Explosionsverhütung, die Ventilation, das Auf- und Absteigen u. s. w.

Das Gesetz vom 24. Mai 1898 ermächtigt die Regierung, die offenen Steingruben unter die Bestimmungen über die gefährlichen, ungesunden und störenden Anstalten zu bringen und auch den Betrieb der unterirdischen von vorheriger Genehmigung abhängig zu machen. Das arrêté vom 16. Jan. 1899 führt dieses Gesetz aus. Derselbe bestimmt, dass vor dem Anfang des Betriebs die Einrichtung mit Plänen dem Provinzialgouverneur mitzuteilen ist. Es sind weiter Massregeln verordnet, um Erdstürze und Explosionen zu verhüten, Maschinen einzufriedigen, erste Hilfe bei Unfällen zu gewähren, u. s. w.

Schliesslich müssen wir noch erwähnen, dass das arrêté vom 19. Febr. 1895 (siehe oben S. 245) die Arbeit von Arbeiterinnen und Kindern in verschiedenen Betrieben erlaubt, wenn nur für Beseitigung von Staub gesorgt wird, wie in der Textilindustrie, Cementfabriken.

D. Andere Verpflichtungen der Parteien.

a) Des Arbeitgebers.

Er ist verpflichtet, den Arbeiter zu der vereinbarten Zeit, an dem vereinbarten Ort und unter den vereinbarten Bedingungen zu beschäftigen und zwar ihm, wenn nötig, Mitarbeiter („coopérateurs"), Gerätschaften und Materialien zur Verfügung zu stellen; er hat als ein „bonus paterfamilias" (d. h. dass nur er für schweres Verschulden haftet) und unbeschadet der Vereinbarung des Gegenteils gehörig für die Sicherheit und die Gesundheit des Arbeiters und für die Wahrung der guten Sitten zu sorgen. Er hat, wenn er mehr als zehn Arbeiter beschäftigt, stets eine Kiste mit Verbandmitteln bei der Hand zu halten. Wenn der Arbeiter bei ihm wohnt, hat er ihm geziemendes Logis und gesunde und genügende Nahrung zu geben; schliesslich hat er ihm Zeit zum Besuch des Gottesdienstes und zur Erfüllung der Bürgerpflichten zu lassen (Art. 10 des Ges. über den Arb.Vertr.). Wenn durch Verursachung des Arbeitgebers der auf Stücklohn angenommene Arbeiter nicht zu arbeiten im stande ist, so schuldet er

die Hälfte des Lohnes während der verlorenen Zeit, wenn er dem Arbeiter nicht erlaubt anderswo zu arbeiten (Art. 12). Er hat weiter als „bonus paterfamilias“ für die Gerätschaften des Arbeiters zu sorgen und darf dieselben nach Auflösung des Vertrages nicht behalten (Art. 13). Auf Ersuchen des Arbeiters hat er ihm nach der Auflösung ein Zeugnis mit dem Tag des Anfangs und Endes des Vertrags auszustellen (Art. 14). Die Parteien sind im allgemeinen einander Achtung und „égards“ schuldig (Art. 15) und sind weiter zu den gebräuchlichen Verpflichtungen gehalten. Die „conseils de l'industrie und du travail“ müssen binnen einem Jahr nach dem Inkrafttreten des Gesetzes den Ortsgebrauch festsetzen.

Es ergiebt sich also, dass das Gesetz in der Haftpflicht keine Abänderung gebracht hat. Die auf S. 142 für Frankreich erwähnten Bestimmungen des bürgerl. Gesetzbuchs bleiben also noch in Geltung.

b) Des Arbeiters.

Er hat die Arbeit zu der vereinbarten Zeit, am vereinbarten Ort und unter den vereinbarten Bedingungen als ein „bonus paterfamilias“ zu verrichten, die Anordnungen des Arbeitgebers oder dessen Vertreters zu befolgen, die guten Sitten zu wahren, die Betriebsgeheimnisse geheim zu halten und sich alles dessen, was seine Sicherheit und die der anderen Arbeiter gefährdet, zu enthalten (Art. 7). Er hat die ihm gegebenen Gerätschaften und nicht gebrauchten Materialien nach Auflösung des Vertrages unbeschadet zurückzugeben und haftet für an denselben verursachten Schaden, nicht aber für normale Abnutzung, zufälligen Verlust oder Schaden nach Ablauf des Vertrages (Art. 8 und 9). Wenn nichts anderes vereinbart ist, ist er gehalten selbst zu erfüllen. Wenn er einen Vertreter stellen darf, haftet er nur für die Wahl des Vertreters und kann der Arbeitgeber direkt mit letzterem verhandeln. Er ist nie schadenersatzpflichtig, wenn er durch „force majeure“ nicht anwesend ist oder verhindert zu arbeiten (Art. 10).

§ 4. Dauer und Auflösung des Vertrags.

Wenn die Dauer des Vertrages nicht aus dessen Bedingungen oder der Natur der Arbeit sich ergiebt, wird sie vom Gebrauch geregelt; bei Mangel eines Ortsgebrauches, wird der Vertrag als für eine unbestimmte Dauer abgeschlossen betrachtet (Art. 17 des Ges. über den Arb.-Vertr.).

Obgleich diese Bestimmung völlig genügend erscheint, so ist doch in Art. 5 die Bestimmung des Art. 1780 C.C. wiederholt, dass man sich zu Diensten nur für eine Zeit oder eine bestimmte Unternehmung verbinden kann; ein auf unbestimmte Dauer abgeschlossener Vertrag wird dadurch aber nicht unmöglich.

Im allgemeinen bestimmt Art. 16, dass der Vertrag aufgelöst wird durch Ablauf der bestimmten Dauer; durch Vollendung der Unternehmung; durch den Willen der Parteien, wenn keine Zeit vereinbart ist oder ein rechtmässiger Grund besteht; durch den Tod des Arbeiters; und durch „force majeure“. Mehrere dieser Beendigungsgründe werden weiter ausgeführt:

Wenn nach Ablauf der vereinbarten Dauer der Vertrag fort-

gesetzt wird, wird dies als auf eine unbestimmte Zeit geschehen betrachtet (Art. 18).

Wenn der Vertrag auf unbestimmte Dauer abgeschlossen ist, kann jede Partei jederzeit kündigen. Die Bedingungen der Kündigung werden von der Vereinbarung oder dem Gebrauch geregelt und wenn es beides nicht giebt, so ist die Frist wenigstens eine Woche; wenn jedoch in Anstalten, wo eine Arbeitsordnung erlassen werden muss, dieselbe nicht von einer Frist spricht, so bedarf es keiner Kündigung. Jedenfalls muss die Frist für beide Parteien gleich sein und gilt die längere, wenn dasselbe nicht der Fall ist, für beide (Art. 19).

Vor Ablauf der vereinbarten Dauer oder ohne Kündigung kann der Arbeiter entlassen werden wegen Betrug mit falschen Zeugnissen oder Arbeitsbüchern, Untreue, Misshandlung oder Beleidigung des Arbeitgebers oder einer anderen ihm vorgesetzten Person, vorsätzlicher Verursachung eines Schadens, Unsittlichkeit, Offenbarung von Betriebsgeheimnissen, wenn er die Sicherheit gefährdet und im allgemeinen sich schwerer Vernachlässigung seiner Verpflichtungen schuldig gemacht. Die Entlassung kann nicht mehr stattfinden, wenn die Thatsache dem Arbeitgeber länger als zwei Tage bekannt ist (Art. 20).

Auch der Arbeiter kann austreten, und zwar wegen Unehrlichkeit des Arbeitgebers gegen ihn; Misshandlung, Beleidigung; wenn der Arbeitgeber duldet, dass er schlecht behandelt wird; bei Gefahr für seine Sittlichkeit; wenn der Arbeitgeber ihm materiellen Schaden verursacht; Gefahr für seine Gesundheit oder sein Leben, welche er nicht vorhersehen konnte und im allgemeinen, wenn der Arbeitgeber seine Verpflichtungen nicht erfüllt. Auch hier steht der Austritt nicht mehr frei, wenn die Thatsache seit zwei Tagen bekannt ist (Art. 21). Die Arbeiterin, welche beim Arbeitgeber wohnt, kann austreten, wenn die Frau desselben oder die Frau, welche den Haushalt verwaltet, stirbt oder sich zurückzieht (Art. 27).

Wer den auf eine unbestimmte Dauer abgeschlossenen Vertrag gesetz- oder vertragswidrig beendet, schuldet als Schadensersatz den Lohn einer Kündigungsfrist oder des Teils derselben, welcher noch zu laufen hat, höchstens aber den Wochenlohn, wenn nichts anderes vereinbart ist (Art. 22). In diesem Fall hat die andere Partei die Höhe des Schadens nicht zu beweisen; sie kann aber auch nach Beweis der Höhe den wirklichen Schaden fordern (Art. 23). Wenn bei einem für eine bestimmte Dauer oder Unternehmung abgeschlossenen Vertrag die Parteien einen Schadensersatz für Vertragsbruch vereinbart haben, muss derselbe für beide Parteien ganz gleich geregelt werden und Vereinbarungen demzuwider sind nichtig (Art. 24). Über „décompte“ haben wir schon S. 254 gesprochen.

Schliesslich ist noch bestimmt, dass, wenn „force majeure“ die Ausführung des Vertrages nur aufschiebt, dieselbe den Vertrag nicht aufhebt und Konkurs oder Verschlechterung der wirtschaftlichen Lage des Arbeitgebers an sich nicht als „force majeure“ zu betrachten sind.

§ 5. Der Lehrvertrag.

In Belgien sind keine besonderen Bestimmungen über den Lehrvertrag erlassen.

§ 6. Beweis und Entscheidung von Streitigkeiten.

A. Der Beweis.

Wie schon erwähnt ist, hat in Belgien das Gesetz vom 10. Juli 1883 den Art. 1781 C.C., demzufolge der Meister mit seinem Worte Glauben fand, aufgehoben. Das Gesetz über den Arbeitsvertrag (Art. 4) bestimmt jetzt, dass der Zeugenbeweis für jeden Betrag zugelassen ist und dass die nach den gesetzlichen Bestimmungen erlassene Arbeitsordnung für deren Inhalt Beweis hat.

B. Rechtsstreitigkeiten.

Ausser dem Friedensrichter und dem Bezirksgerichte sind für die Entscheidung von Rechtsstreitigkeiten die „conseils de prud'hommes“ errichtet; dieselben werden vom Gesetz vom 31. Juli 1889, abgeändert vom Gesetz vom 20. Nov. 1896 und dem arrêté vom 8. Jan. 1897, geregelt. Diese enthalten folgende Bestimmungen:

a) Errichtung und Zusammensetzung.

Das Gewerbegericht wird von einem Gesetz, das zugleich das Zuständigkeitsgebiet bestimmt, nach Anhörung des Gemeindevorstandes und des Provinzialausschusses errichtet. Ein G.G. kann für alle Betriebe des Gebiets, aber auch für bestimmte Betriebe eingesetzt werden und es kann in verschiedene Kammern eingeteilt werden (Art. 3).

Ein G.G. besteht aus wenigstens sechs Mitgliedern ausser dem Vorsitzenden und dessen Vertreter, wenn dieselben nicht aus den Mitgliedern ernannt sind, von denen die Hälfte Arbeitgeber und die Hälfte Arbeiter sind; eine Kammer besteht aus wenigstens vier Mitgliedern (Art. 4). Ausserdem werden wenigstens vier Stellvertreter der Mitglieder gewählt (Art. 5). Als Arbeitgeber betrachtet das Gesetz jeden Leiter einer Unternehmung und den Rheder und Eigentümer eines Fischereischiffs, als Arbeiter die für diese Personen, auch zu Hause, arbeitenden Personen, einschliesslich Werkmeister (Art. 2). Wähler sind die Arbeitgeber oder Arbeiter über 25 Jahre, welche Belgier sind, seit einem Jahre im Gebiet wohnen und seit vier Jahren den Beruf ausüben (Art. 7). Ausgeschlossen vom Wahlrecht sind die Personen, welchen das Recht durch richterliches Urteil entzogen ist; welche nicht die freie Verfügung über ihre Güter besitzen; welche wegen eines schwereren Verbrechens oder Vergehens verurteilt sind und „notoirement connus comme tenant maison de débauche ou de prostitution“ (Art. 8). Der Gemeindevorstand stellt einmal in den drei Jahren die Wählerliste auf (Art. 11—37).

Wählbar sind alle Wähler über 30 Jahre. Auch frühere Arbeitgeber und Arbeiter sind wählbar, aber ebenso wie die Werkmeister

dürfen sie nicht mehr als ein Viertel der Mitglieder ausmachen. Gastwirte und Personen, die mit geistigen Getränken handeln, sind nicht wählbar, auch wenn ihre Frau das Geschäft führt. Zwei Mitglieder einer Firma und zwei Arbeiter einer und derselben Werkstätte dürfen nicht zugleich Mitglied desselben G.G. sein; auch nicht zwei Verwandte im zweiten Grad (Art. 38—42).

Die Arbeitgeber werden von den Arbeitgebern, die Arbeiter von den Arbeitern gewählt. Die Wahl findet in jeder Gemeinde in einer Wahlversammlung statt; zwei Gemeinden mit weniger als 30 Wählern können vereint, eine Versammlung von mehr als 400 Wählern in Sektionen geteilt werden. Wenigstens zwei Wochen vor der Wahl müssen Kandidaten aufgestellt werden und für keine anderen Personen darf gestimmt werden. Die Wahlen sind weiter ausführlich geregelt. Absolute Mehrheit der Stimmen ist erforderlich. Berufung kann beim „cour d'appel" eingelegt werden (Art. 43—64).

Der Vorsitzende und dessen Vertreter werden vom König aus einer von den Arbeitgebern und einer von den Arbeitern aufgestellten Kandidatenliste entweder aus den Mitgliedern des G.G. oder ausserhalb des G.G. ernannt. Vorsitzender und Vertreter dürfen nicht beide Arbeitgeber oder Arbeiter sein. Sie werden auf drei Jahre ernannt und können wieder ernannt werden. Die Sektionen wählen ihren eigenen Vorsitzenden (Art. 69). Der Vorsitzende hat bei Stimmengleichheit die Entscheidung (Art. 70). Weiter hat das G.G. noch einen vom König auf Vorschlag des G.G. ernannten Amtsschreiber (Art. 71).

Die Bestimmungen über Sitzungsdauer (3 Jahre), Bildung eines „bureau de conciliation" und die Zahl der Versammlungen sind dieselben wie die französischen (oben S. 148). Bevor die drei Jahre vorbei sind, finden nur dann Ergänzungswahlen statt, wenn die Zahl der Mitglieder und deren Vertreter in einer Gruppe weniger als die Hälfte der Mitgliederzahl geworden ist (Art. 67). Die Mitglieder erhalten eine vom Provinzialausschuss nach dem durchschnittlichen Tagelohn eines Arbeiters bemessene Entschädigung für Zeitversäumnis und Vergütung von Reisekosten, sobald sie mehr als 5 km zu reisen haben (Art. 124). Der Amtsschreiber ist besoldet und hat ebenso wie die Gerichtsboten ein Anrecht auf Emolumente (Art. 125 und 126). Die Kosten der G.G. werden von den Gemeinden getragen (Art. 129 und 130).

Ein Mitglied, das zwei Monate lang abwesend bleibt oder sonst seine Verpflichtungen nicht erfüllt, kann vom „cour d'appel" abgesetzt werden, und durch wen ohne gültigen Grund zweimal hinter einander die Unvollständigkeit einer Versammlung herbeigeführt wird, wird mit 20 bis 200 Fr. oder 3 bis 8 Tagen gestraft und infolge dieser Strafe als entlassen betrachtet (Art. 67 und 78).

b) Zuständigkeit.

Die Gewerbegerichte sind zuständig in allen Arbeits- und Lohnstreitigkeiten zwischen Arbeitern unter sich und zwischen Arbeitgebern und Arbeitern und zwar ohne höhere Berufung, wenn der Betrag 200 Fr. nicht übersteigt; die örtliche Zuständigkeit regelt sich nach der Lage der Fabrik oder wenn die Arbeiter zu Hause arbeiten, nach dem Erfüllungsort (Art. 81 und 86). Die höhere Berufung wird vor die „tribunaux de commerce" gebracht mit Ausnahme der Bergwerksachen, welche vor das ordentliche Gericht kommen (Art. 86). Die G.G.

können weiter (ohne Behandlung durch den ordentlichen Richter auszuschliessen) mit einer Strafe bis 25 Fr. strafen „tout acte d'infidélité, tout manquement grave et tout fait tendant à troubler l'ordre et la discipline de l'atelier“ mit Berufung bei den Gerichten erster Instanz (Art. 82). Sie können auch, selbst in ausserhalb ihrer Zuständigkeit fallenden Streitigkeiten als Schiedsrichter auftreten, wenn ihre Hilfe freiwillig von den Parteien angerufen wird. Dieselben müssen dann ihre „bons offices“ beantragen und erklären, dass sie vom G.G. versöhnt werden wollen. Es können selbst zwei Arbeitgeber auf diese Weise in einer zwischen ihnen bestehenden Streitigkeit eine Entscheidung einholen (Art. 85). Schliesslich können die GG. von der Regierung zur Einholung eines Gutachtens einberufen werden (Art. 90), aber dafür sind jetzt die „conseils de l'industrie et du travail“ errichtet.

c) Verfahren.

Das Verfahren, wenn das „bureau de conciliation“ nichts erreicht hat (siehe bei Frankreich S. 148), unterscheidet sich nur wenig von dem ordentlichen civilrechtlichen; nur sind die Fristen kürzer, die Formalitäten einfacher und ist auf die Passivität des Richters fast ganz verzichtet. Eine grosse Anzahl von Bestimmungen regeln die Zeugenvernehmung, auch der verheirateten Frau und des Minderjährigen, wenn ihr Vertreter abwesend oder verhindert ist, sie zu ermächtigen. Art. 91 bestimmt: „Le conseil de prud'hommes pourra, en cas d'empêchement legitime, autoriser les parties à se faire représenter par un de leurs commis, par un chef d'industrie, un contre-maître ou un ouvrier.“ Obgleich es nicht ausdrücklich bestimmt ist, wird aus diesem Artikel doch gefolgert, dass die Mitwirkung eines Rechtsanwalts untersagt ist. — Alle Stücke sind stempel- und steuerfrei (Art. 122) und auf Vorlegung eines Beweises des Unvermögens kann das G.G. ohne Formalität kostenfreie Behandlung erlauben (Art. 123).

Schliesslich erwähnen wir noch, dass jedes G.G. eine Geschäftsordnung, welche vom König zu genehmigen ist, festsetzt (Art. 131).

C. Interessenstreitigkeiten.

Die Entscheidung von Interessenstreitigkeiten wird vom Gesetz vom 16. August 1887 geregelt. In jeder Gemeinde, wo ihre Nützlichkeit konstatiert ist, wird von Amtswegen oder auf Ersuchen des Gemeinderats oder der Arbeitgeber oder Arbeiter durch „arrêté royal“ ein „conseil de l'industrie et du travail“ eingerichtet, welcher in ebenso viele Sektionen eingeteilt wird als es in der Gemeinde abgesonderte Betriebszweige giebt, welche die Bedingungen für eine gebührende Vertretung darbieten. Das arrêté bestimmt das Gebiet und dessen Grenzen und die Zahl und Art der Sektionen (Art. 1—3). Jede Sektion besteht aus einer gleichen Zahl von Arbeitgebern und Arbeitern und zwar aus wenigstens sechs und höchstens zehn (Art. 4). Die Arbeiter wählen ihre Vertreter auf dieselbe Weise wie die Vertreter in den Gewerbegerichten; die Arbeitgeber gehen nur dann zur Wahl über, wenn ihre Zahl die Zahl der zu wählenden Vertreter übersteigt; ist dies nicht der Fall, so sind sie alle Mitglied des conseil und weist der Provinzialausschuss die weiteren Mitglieder aus den

Arbeitgebern der Nachbargemeinden an (Art. 5 und 6). Der Gemeindevorstand stellt die Wählerlisten auf; dasselbe ist im arrêté vom 10. Mai 1893 auf ähnliche Weise wie für die Gewerbegerichte geregelt.

Die Mitglieder haben für drei Jahre Sitzung; wohnen sie drei Versammlungen nicht bei, so werden sie als demissionär betrachtet. In diesem Fall oder nach ihrem Tod oder Austritt werden sie von Vertretern ersetzt (Art. 7). Sie bekommen eine vom Provinzialausschuss bestimmte und von der Provinz bezahlte Entschädigung für Zeitversäumnis (Art. 15). Die Gemeinden zahlen die Kosten eines Lokals (Art. 14).

Jede Sektion versammelt sich wenigstens einmal im Jahre an einem vom Provinzialausschuss bestimmten Tag. Auf Ersuchen der Arbeitgeber oder Arbeiter versammelt sie sich stets ausserordentlicherweise. Jede Sektion wählt aus ihren Mitgliedern einen Vorsitzenden und einen Sekretär; in Ermangelung derselben tritt der älteste als Vorsitzender, der jüngste als Sekretär auf (Art. 9).

Die Aufgabe der „conseils“ ist „de délibérer sur les intérêts communs des patrons et ouvriers, de prévenir et au besoin, d'aplanir les différends qui peuvent naitre entre eux“ (Art. 1). Das „Beraten“ ist im weitesten Sinne aufzufassen: das Abgeben von Gutachten fällt auch darunter. Im Fall einer Streitigkeit ladet auf Ersuchen der Arbeitgeber oder der Arbeiter, wenn die Umstände dasselbe fordern, der Provinzialgouverneur, der Bürgermeister oder der Vorsitzende die Mitglieder der betreffenden Sektion zur Versammlung ein. Dieselbe versucht Mittel zur Versöhnung, aber wenn die Parteien nicht einig werden, wird die Beratung darüber in ein Protokoll aufgenommen und veröffentlicht (Art. 10). Mehr ist über die Entscheidung von Streitigkeiten nicht bestimmt.

Der König kann eine Versammlung des ganzen „conseil“ berufen, um ein Gutachten abzugeben über Fragen oder Entwürfe, welche für die Arbeit von Interesse sind; er kann auch einige Sektionen, selbst verschiedener Gemeinden, berufen. Die Versammlung ernennt selbst ihren Vorsitzenden und Sekretär (Art. 11). Wenn die Zahl der Arbeitgeber und der Arbeiter nicht gleich ist, fällt der jüngste des grösseren Teils aus. Die Versammlung ist nicht öffentlich, aber ein Protokoll der Beratungen kann veröffentlicht werden (Art. 12). Ein Regierungskommissar kann der Versammlung beiwohnen, Mitteilungen machen und an den Beratungen teilnehmen (Art. 13).

§ 7. Vollzug der Gesetze.

a) Verpflichtungen des Arbeitgebers.

Die vom Gesetz von 1889 geschützten Arbeiterinnen und jugendlichen Arbeiter müssen mit einem Arbeitsbuch („carnet“) nach einem durch einen arrêté (vom 24. Dez. 1890) bestimmten Muster versehen sein. Dasselbe wird kostenfrei vom Gemeindevorstand ausgefertigt und muss den Namen, Geburtstag und Ort und den Wohnsitz des Arbeiters und den Namen und Wohnsitz des Vertreters enthalten (Art. 10). Weiter wird nichts bestimmt, selbst nicht, dass der Arbeitgeber das Buch aufbewahren muss.

Zweitens hat der Arbeitgeber Verzeichnisse zu führen. In allen Betrieben, in welchen eine Arbeitsordnung erlassen ist, ist ein Verzeichnis über Namen, Geburtstag und Tag des Ein- und Austritts aller Arbeiter zu führen (Art. 12 des Ges. v. 1896) und ausserdem ein Verzeichnis der Namen der Gestraften mit Tag, Ursache, Art und Höhe der Strafe (Art. 4 Abs. 2). Das Gesetz über die Frauen- und Kinderarbeit schreibt in Art. 10 Abs. 4 ein Verzeichnis aller geschützten Personen vor, welches dieselben Angaben wie die Arbeitsbücher enthalten muss. In Zündholzfabriken müssen die Erfolge der ärztlichen Untersuchungen regelmässig in ein Verzeichnis aufgenommen werden (Art. 1 G. des arrêté).

Drittens hat der Arbeitgeber mehrere Mitteilungen auszuhängen: Das Gesetz über die Frauen- und Kinderarbeit und dessen Ausführungsverordnungen, die allgemeinen und die besonders auf den Betrieb anzuwendenden. Auch die Arbeitsordnung, von welcher auch je ein Exemplar dem Gewerbegericht, dem Conseil de l'industrie et du travail und der Gemeinde zu übermitteln ist. Ausserdem enthalten die verschiedenen auf den Seiten 248 bis 251 genannten Verordnungen, welche die Arbeitszeit und die Pausen in den besonderen Betrieben regeln, die Bestimmung, dass Anfang und Ende der Arbeitszeit und die Zeit der Pausen auszuhängen sind.

Über die Verpflichtungen bei der Errichtung einer gefährlichen oder ungesunden Anstalt haben wir schon Seite 255 gehandelt.

Weiter hat der Arbeitgeber binnen 48 Stunden dem Arbeitsinspektor einen Unfall, welcher den Tod oder vermutlich eine wenigstens 8 tägige Invalidität verursacht, mit Angabe von Namen und Adresse des Betroffenen anzuzeigen. Im Todesfall stellt der Inspektor jedenfalls, in den anderen Fällen nur wenn ein Ministerialerlass dieselbe verordnet, eine Untersuchung an (Art. 22 des arrêté vom 21. Sept. 1894).

Schliesslich hat der Arbeitgeber die Aufsichtspersonen in seine Anstalt zuzulassen und ihnen jede gewünschte Information zu erteilen (Art. 14 des Ges. über die Arbeitsordn., Art. 13 des Ges. über die Frauen- und Kinderarbeit, Art. 1 des Ges. über die Fabriksinspektion vom 5. Mai 1888). Das erste Gesetz (Art. 4) bestimmt, dass dem Inspektor Einsicht in das Strafverzeichniss gegeben werden muss; dasselbe ist dem Art. 3 des arrêté über die Lumpensortierereien zufolge auch mit den Impfungsnachweisen der Fall (vgl. oben S. 256).

b) Die Aufsichtspersonen.

Der „arrêté royal" vom 22. Okt. 1895, abgeändert am 20. Febr. 1899, setzt eine Inspektion ein, welche die Aufsicht hat über die unter das Gesetz über die Frauen- und Kinderarbeit fallenden Betriebe mit Ausnahme der Bergwerke, Hüttenwerke, eines Teils der Steingruben, der Fabriken von Koke und Steinkohlenerzeugnissen und Torfgräbereien; die letzteren Betriebe stehen unter der Aufsicht von Bergwerksinspektoren. Die Inspektion besteht aus Inspektoren beim centralen Dienst und Inspektoren und Delegierten in den Provinzen, deren Ressort vom Minister bestimmt wird (Art. 1, 2 und Anhang). Der Gehalt der Inspektoren wird bei ihrer Ernennung bestimmt; die Delegierten bekommen nur Entschädigung für Zeitversäumnis (Art. 10). Im Jahre 1900 gab es 8 provinziale Inspektoren und 6 Delegierte. Die Zahl

des übrigen Personals wird in den letzten Jahren in den Jahresberichten der Inspektoren nicht mehr genannt.

Die Aufgabe der Inspektoren ist die folgende: Die centralen Inspektoren beschäftigen sich besonders mit den ihnen vom Minister überwiesenen Betrieben und beaufsichtigen die provinzialen Inspektoren. Die centralen Bergwerksinspektoren geben dem König Gutachten ab über gefährliche und ungesunde Betriebe und deren Klassifizierung (Art. 5).

Die anderen Inspektoren und die Delegierten überwachen die Befolgung der Bestimmungen, die über die ihrer Aufsicht unterworfenen Betriebe erlassen sind, auch in Bezug auf Sicherheit und Gesundheit; sie geben im gegebenen Fall Erlaubnis zur Überarbeit (vgl. oben S. 250), beantragen Verbesserung von ungenügenden Vorschriften und geben ihr Gutachten über die Erlaubnis zur Errichtung eines gefährlichen oder ungesunden Betriebs ab (Art. 4). Etwa dreissig der als gefährlich, ungesund oder schädlich klassifizierten Betriebe sind einem anderen Departement unterstellt und der Aufsicht der Inspektoren entzogen (Art. 6 und Anhang B). Weiter haben die Inspektoren und Delegierten noch auf Ersuchen der Behörden Gutachten und statistische oder andere Informationen zu erteilen (Art. 8). Die Zahl der Inspektionstage ist im arrêté bestimmt (Art. 11); sie beträgt 150 bis 200 für die provinzialen Inspektoren und 50 bis 100 für die permanenten Delegierten; die Zahl wird für die centralen Inspektoren vom Minister bestimmt.

Eine besondere Aufgabe ist den Delegierten noch durch die Gesetze vom 11. April 1896 und über die Arbeitsordnungen auferlegt. Das erstere beauftragt sie mit der Aufsicht über das Truckgesetz von 1887, das letztere (Art. 8) mit der Aufsicht über die Arbeitsordnungen. Das Gesetz vom 2. Juli 1899 über die Sicherheit des Betriebes wird in Art. 3 auch ihrer Aufsicht unterworfen.

Eine neue Gruppe von Delegierten ist vom Gesetz vom 11. April 1897 „instituant des délégués à l'inspection des mines“ eingesetzt. Die Sektionen des „conseil de l' industrie et du travail“, welche die Steinkohlenbergwerke vertreten, schlagen dem Minister alle drei Jahre wenigstens zwei Kandidaten zum Amt eines Delegierten vor (Art. 1 und 3).

Der Minister ernennt einen der Kandidaten und in Ermangelung solcher einen ernennbaren Arbeiter (Art. 7). Ernennbar sind Belgier über 30 Jahre, welche zehn Jahre lang als Arbeiter oder Aufseher unter Tag eine solche Arbeit, welche einer Lehrzeit bedarf, ausgeübt haben (nicht also Hilfsarbeiter), lesen, schreiben können und die vier Species der Arithmetik verstehen, Pläne entziffern können, in einem Zeitraum von fünf Jahren keine Bestimmung über die Bergwerke übertreten haben und nicht von der Wählbarkeit in den Gewerbegerichten ausgeschlossen sind; diplomierte Personen einer Fachschule können auch 25 Jahre alt sein (Art. 6). Das arrêté vom 13. Okt. 1897 giebt die Schulen an, welche befugt sind Diplome auszustellen. Wiederernennung ist nur erlaubt, wenn der Delegierte im Augenblick der Ernennung seit einem Jahre als Bergwerkarbeiter beschäftigt ist (Art. 8).

Der Delegierte kann wegen Krankheit vom Minister seiner Funktion enthoben und wegen Vernachlässigung seiner Pflichten, Übertretung von gesetzlichen Bestimmungen und Verlust der Wählbarkeit in ein G.G. entlassen werden (Art. 13). In Ermangelung eines Delegierten kann

der Minister um Vorschlag neuer Kandidaten ersuchen, aber auch einen Delegierten eines Nachbargebietes für befugt erklären (Art. 9).

Die Delegierten dürfen nicht Mitglied eines G.G., eines conseil de l'ind. et du trav. noch der Deputiertenkammern, der Provinzial- und Gemeinderäte sein (Art. 14). Weder sie noch ihre Familienangehörigen dürfen Handel treiben (Art. 15). Sie bekommen ein jährliches Gehalt und Vergütung der Reisekosten (Art. 16). Sie bleiben berechtigt gegen ihre Hilfskassen, aber bleiben auch zu Beiträgen verpflichtet (Art. 17).

Der Minister bestimmt das Zuständigkeitsgebiet der Delegierten und deren Zahl, welche zwischen 35 und 45 liegt (Art. 2). Das arrêté vom 7. Okt. 1900 hat dieselbe auf 38 gebracht.

Die Delegierten haben als Aufgabe unter den Befehlen des Inspektors die Sicherheit und Gesundheit der unterirdischen Bergwerke zu untersuchen, zu helfen bei der Untersuchung eines Unfalls, und Übertretungen anzuzeigen (Art. 10). Sie machen wenigstens 18 Besuche im Monat und schreiben nach einem Besuch in ein besonderes vom Arbeitgeber zur Verfügung gestelltes Verzeichnis den Tag und die Stunden des Besuchs, den eingeschlagenen Weg und die Wahrnehmungen ein. Der Arbeitgeber kann seine Bemerkungen hinzufügen, welche der Delegierte sofort dem Inspektor mitteilt (Art. 11). Sie können einen Führer beim Besuch fordern und haben stets das Recht, sich vom Führer zu entfernen und den Arbeitern zu erlauben, frei mit ihnen zu sprechen, und Abschriften von Plänen und Verzeichnissen zu nehmen, ohne aber den Betrieb zu stören (Art. 12).

Der Minister kann stets besondere Delegierte zum Studium einer Sache ernennen (Art. 18); ein arrêté royal kann auch für andere Bergwerke die Ernennung von Delegierten anordnen (Art. 19).

Ausser dem Inspektor setzt der arrêté vom 22. Okt. 1895 noch eine Kommission ein, deren Zusammensetzung und Organisation vom Minister geregelt werden und welche für eine regelmässige und einheitliche Ausführung des Gesetzes über die Frauen- und Kinderarbeit zu sorgen hat (Art. 9).

c) Strafbestimmungen.

Das Gesetz über die Arbeitsordnungen straft die Nichterlassung einer Ordnung mit 26 bis 1000 Fr., die Weglassung von obligatorischen Bestimmungen (ausser über Kündigung und Strafe) und Änderungen in ungesetzlicher Weise mit 26 bis 500 Fr., die gesetzwidrige Auferlegung von Strafen, die Unterlassung der Aushängung und der vorgeschriebenen Verzeichnisse mit 26 bis 200 Fr., die Behinderung der Aufsicht mit 26 bis 100 Fr. Das Recht der Verfolgung verjährt in einem Jahr. Der Arbeitgeber ist für die seinen Angestellten auferlegten Geldstrafen civilrechtlich verantwortlich (Art. 15 ff.).

Das Gesetz über die Frauen- und Kinderarbeit straft Behinderung der Aufsicht mit 26 bis 100 Fr. und alle anderen Übertretungen mit 26 bis 100 Fr. für jede Person bis zum Maximum von 1000 frs. Eltern, welche die gesetzwidrige Arbeit ihrer Kinder dulden, werden mit 1 bis 25 Fr. gestraft. Alle Strafen werden im Fall der Wiederholung binnen einem Jahre verdoppelt. Die Bestimmungen über Verjährung und Verantwortlichkeit des erstgenannten Gesetzes gelten auch hier (Art. 14 ff.).

Das Truckgesetz von 1887 straft Übertretungen mit 50 bis 2000 Fr., aber nur mit 26 bis 100 Fr. den „gérant“, welcher es auf Befehl des Arbeitgebers thut. Verjährung findet nach sechs Monaten statt (Art. 10 und 10 bis).

Die allgemeinen und die besonderen Verordnungen über die Sicherheit und Gesundheit weisen auf das Gesetz vom 5. Mai 1888 betreffend die Aufsicht über die gefährlichen, schädlichen und ungesunden Betriebe hin. Die Art. 2—4 dieses Gesetzes strafen Übertretungen und Verhinderung der Aufsicht mit 26 bis 100 Fr. und Wiederholung binnen einem Jahre mit 100 bis 1000 Fr. Auch hier besteht die Verantwortlichkeit für Angestellte.

Die Strafen für nachlässige Mitglieder der Gewerbegerichte sind schon S. 260 erwähnt.

Das Gesetz über die Bergwerkdelegierten straft mit 26 bis 500 Fr. oder 8 Tagen bis 3 Monaten Beeinflussungen auf die Mitglieder der conseils für die Wahl der Kandidaten, die Mitglieder, welche sich bestechen lassen, und die Behinderung der Aufsicht der Delegierten, auch hier mit Verantwortlichkeit für Untergebene (Art. 20 und 21).

Die übrigen europäischen Länder.

Luxemburg.

Übersicht über die gesetzlichen Bestimmungen.

Verbot, Arbeitszeit, Schutzbestimmungen.

1. Ges. v. 6. Dez. 1876 mit Verordn. v. 23. Aug. 1877 und 30. Mai 1883. — 2. Ges. v. 30. April 1890 mit Verordn. v. 7. Jan. 1891.

Lohn.

3. Gesetze v. 12. und 19. Juli 1895.

Quelle.

Handwörterbuch der Staatswissenschaften sub voce „Arbeiterschutzgesetzgebung" VIII Luxemburg.

§ 1. Verbotsbestimmungen.

Kinder unter 12 Jahren dürfen in Fabriken und in Werkstätten, in welchen sie nicht in der Familie arbeiten, nicht beschäftigt werden. Kinder unter 16 Jahren dürfen nicht beschäftigt werden in Anstalten, in denen Explosivstoffe verwendet und explodierende Mischungen fabriziert werden oder die Zubereitung, Destillation oder Bearbeitung von ätzenden und giftigen Substanzen geschieht oder sich explosionsfähige Gase entwickeln. Ausserdem sind Kindern gewisse Arbeiten untersagt: so dürfen z. B. Kinder von 12 bis 14 Jahren keine Lasten von mehr als 10 kg auf dem Kopf oder dem Rücken tragen; Kinder von 14 bis 16 Jahren keine Lasten von über 15 kg. Kein Arbeiter unter 16 Jahren darf zum Drehen von Motoren oder horizontalen Rädern verwendet werden (Ges. v. 1876 und Verordn. v. 1877). Im Bergbau dürfen Kinder unter 16 Jahren gar nicht, Personen von 16 bis 18 Jahren nur mit leichter Arbeit beschäftigt werden (Ges. v. 1890). Die Verordn. v. 7. Jan. 1891 giebt an, was unter „leichte" Arbeit zu verstehen ist. Die Arbeit der Arbeiterinnen ist im Bergbau gänzlich verboten.

§ 2. Der Inhalt des Vertrags.

a) Die Arbeitszeit ist nur für Kinder und jugendliche Arbeiter beschränkt. Kinder von 12 bis 14 Jahren dürfen nur dann mehr als 6 Stunden pro Tag beschäftigt werden, wenn durch ein vom Lehrer ausgestelltes und vom Bürgermeister beglaubigtes Zeugnis oder durch ein Zeugnis des Schulinspektors erwiesen wird, dass sie den Primärunterricht genossen haben. Länger als acht Stunden dürfen sie jedoch nicht arbeiten, und die jugendlichen Arbeiter von 14 bis 16 Jahren nicht länger als 10 Stunden. In Webereien, Tuchfabriken, Strumpfwirkereien, Tabaks- und Cigarrenfabriken und der Porzellanmalerei darf die Arbeitszeit auf 11 Stunden ausgedehnt werden, wenn ein ärztliches Zeugnis ihre körperliche Fähigkeit nachweist. Die Arbeitszeit der Kinder und Jugendlichen kann nach Naturereignissen oder Unglücksfällen für eine zu bestimmende Frist um zwei Stunden vermehrt werden. Stets aber soll vor- und nachmittags eine halbstündige und mittags eine einstündige Pause gewährt werden. Nachtarbeit (9 bis 5 Uhr) ist den Arbeitern unter 16 Jahren gänzlich untersagt.

b) Der Lohn muss mindestens zweimal monatlich in kursfähigem Gelde und darf nicht in Wirtschaften ausgezahlt werden. Statthafte Lohneinbehaltungen, wie für Wohnung, Land, Werkzeuge zum Selbstkostenpreis, sind speziell aufgeführt. Bei Zuwiderhandlung ist bedingte Verurteilung ausgeschlossen (Ges. v. 12. Juli 1895). Bei einem täglichen Verdienst von weniger als 6 Fr. (bei Handelsangestellten 1500 Fr. jährlich) darf nur höchstens $^1/_5$ bezw. $^1/_{10}$, bei höherem Einkommen $^2/_5$ bezw. $^2/_{10}$ gepfändet oder abgetreten werden (Ges. v. 19. Juli 1895).

c) Zum Schutz des Lebens und der Gesundheit der Kinder soll diejenige Fürsorge getroffen werden, welche sich als notwendig erweist. Brunnen, Fallthüren und Treppenöffnungen müssen verschlossen, die Werkstätten stets reinlich gehalten und gehörig gelüftet werden.

§ 3. Durchführung der Bestimmungen.

Die Arbeitgeber müssen das Gesetz vom 6. Dez. 1876, sowie die Ausführungsverordnungen an passender Stelle aushängen und ein Verzeichnis der Arbeiter mit Namen, Geburtstag und -ort, Datum des Eintritts und des Austritts führen. Inspektoren, welche in die Anstalt zuzulassen sind, sind mit der Aufsicht beauftragt. Zuwiderhandlungen werden kumulativ mit 5—10 Fr. bis zum Maximum von 200 Fr. gestraft, bei Rückfall im Laufe des Jahres mit 15—25 bis 500 Fr.

Italien.

Übersicht über die gesetzlichen Bestimmungen.

Allgemeines.

1. Bürgerliches Gesetzbuch (siehe unter Frankreich).

Verbot und Arbeitszeit.

2. Ges. v. 20. Nov. 1859 mit Verordn. v. 23. Dez. 1885. — 3. Ges. v. 11. Febr. 1886 mit Verordn. v. 17. Nov. 1886. — 4. Verordn. v. 5. Jan. 1899.

Haftpflicht und Sorge für Leben und Gesundheit.

5. Ges. v. 17. März 1898. — 6. Dekret v. 18. Juni 1899.

Entscheidung von Streitigkeiten.

7. Ges. v. 15. Juni 1893.

Quellen.

Allgemeine: ***Virgilii*** *in Braun's Archiv XI S. 726—746.* — No. 2 und 3: *Handwörterbuch der Staatswissenschaften sub voce „Arbeiterschutzgesetzgebung" (Italien).* — No. 5: ***Zacher**, Die Arbeiterversicherung im Auslande 1899 Heft VI.* — No. 7: *Braun's Archiv VI S. 557 ff.* — No. 4 und 6: *Annuaire belge de législation du travail, 1899 S. 371 ff.*

Das bürgerliche Gesetzbuch, welches im Jahre 1866 in Italien eingeführt ist, enthält dieselben Bestimmungen wie der Code civil, für dessen Bestimmungen wir also auf Frankreich zurückweisen. Hier besprechen wir nur:

§ 1. Verbot, einen Vertrag abzuschliessen oder bestimmte Arbeit zu verrichten.

Das Gesetz vom 20. Nov. 1859, ergänzt durch die Verordnung vom 23. Dez. 1885 untersagt, Kinder unter zehn Jahren unter Tag zu beschäftigen. Entwürfe zur Ausdehnung des Gesetzes sind noch nicht in Kraft getreten.

Das Gesetz vom 11. Februar 1886, dessen Inkrafttreten durch die Ausführungsverordnung vom 17. Nov. 1886, welche dasselbe selbst noch ausdehnt, bestimmt wurde, untersagt die Arbeit der Kinder unter 9 Jahren in der Industrie, den Bergwerken und Gruben. Zur Industrie gehören nur die Anstalten, in welchen mechanische Triebkraft verwendet wird oder mehr als zehn Arbeiter beschäftigt werden (Art. 1).

Kinder unter 15 Jahren müssen mit einem ärztlichen Zeugnis versehen sein, dass sie gesund sind und tauglich zu der Arbeit, welche im Zeugnis zu nennen ist (§ 6). Sie dürfen in von einer königlichen Verordnung anzugebenden gefährlichen oder ungesunden Betrieben nicht

beschäftigt werden, wenn nicht gewisse Bedingungen erfüllt sind (Art. 2). Die Verordnung enthält zwei Tabellen, welche den oben Seite 129 unter Frankreich genannten ähnlich sind und von denen die eine die Betriebe angiebt, in welchen sie gar nicht, die andere diejenigen, in welchen sie nur für gewisse Verwendungen beschäftigt werden dürfen. Die Verordnung untersagt den Kindern unter 15 Jahren, ausserdem Motoren zu bedienen und Maschinen, Transmissionen u. dgl. zu reinigen, während diese sich in Bewegung befinden.

§ 2. Der Inhalt des Vertrags.

a) Auch die Beschäftigungszeit ist nur für Kinder beschränkt. Kinder unter 12 Jahren dürfen nicht länger als 8 Stunden pro Tag beschäftigt werden (Art. 3 des Ges. v. 1886) und Kinder unter 15 Jahren nicht in den oben genannten gefährlichen und ungesunden Betrieben, in welchen sie zugelassen werden. Nachtarbeit ist den Kindern unter 12 Jahren untersagt und für Kinder von 12 bis 15 Jahr auf sechs Stunden beschränkt; für Fabriken mit ununterbrochenem Betrieb aus technischen oder ökonomischen Gründen können aber mit Genehmigung des oberen Sanitäts- und des Industrie- und Handelsrates Kinder unter 12 Jahren sechs Stunden in der Nacht beschäftigt werden (Art. 2 der Verordn.). Die Verordnung vom 5. Jan. 1899 hat hinzugefügt, dass Kinder, welche in der Nacht arbeiten, nicht am Tage zuvor und am folgenden Tag beschäftigt werden dürfen. Wenn die Arbeitszeit sechs Stunden überschreitet, muss eine Pause von einer Stunde für die Mahlzeit gewährt werden und in Lokalen, wo gefährliche oder ungesunde Arbeit vor sich geht, dürfen die Kinder während der Pause nicht verbleiben (Art. 12 und 13 der Verordn.).

b) Ein Gesetz über gefährliche und ungesunde Betriebe ist in Italien nicht erlassen. Daher giebt das Unfallversicherungsgesetz vom 17. März 1898 einige Unfallverhütungsvorschriften (Art. 3—5). Die Arbeitgeber haben die von Gesetzen und Verordnungen vorgeschriebenen Massnahmen zu treffen. Der Minister hat nach Einholung der Vorschläge der Arbeitgeber und des Gutachtens der technischen Regierungsräte eine Verordnung über den Gegenstand zu erlassen und die Vorschriften derselben zu überwachen. Es ist mir nicht bekannt, ob die Verordnung schon erlassen ist. Eine Verordnung vom 18. Juni 1899 hat zur Vorbeugung von Gefahren in Bergwerken und Steingruben ähnliche Vorschriften erlassen, wie wir in anderen Ländern angetroffen haben.

c) Die Haftpflicht wird im genannten Unfallversicherungsgesetz geregelt. Es findet Anwendung auf Bergwerke, Steinbrüche, Torfgräbereien, Baugewerbe, Erzeugung von Gas oder elektrischer Kraft, Telephonbetrieb, Gewerbe, welche explodierende Stoffe erzeugen oder verwenden, Arsenale oder Werften. Weiter auf den Bau und Betrieb von Eisenbahnen, Verkehr zu Wasser, Tramways, kulturtechnische Arbeiten, Bau von Häfen, Kanälen und Dämmen, Brücken, Tunneln und Strassen, wenn mehr als fünf Arbeiter beschäftigt werden, und schliesslich auf alle Betriebe, wo durch elementare oder tierische Kraft bewegte Maschinen verwendet und mehr als fünf Arbeiter beschäftigt werden

(Art. 1). Weil Art. 6 und 17 den Arbeitgeber verpflichten, seine Arbeiter entweder bei der Nationalkasse oder bei einer Privatgesellschaft oder bei einer von ihm selbst errichteten Fabrikkasse oder bei einem Unternehmerverbande zu versichern, kommen wir hier auf Gebiete, die ausserhalb des Arbeitsvertrags liegen, denn der Arbeiter kommt hier gegenüber dem Staat zu stehen. Für nicht unter das Gesetz fallende Betriebe bleibt der Code civil in Geltung.

§ 3. Entscheidung von Streitigkeiten.

Das Gesetz vom 15. Juni 1893 hat Kollegien von „Probi viri" eingesetzt, welche den deutschen Gewerbegerichten ähnlich sind. Sie werden auf Antrag des Justiz- und Industrieministers nach Einholung des Gutachtens der Handelskammern, der gesetzlich anerkannten Arbeitervereine und des Gemeinderats vom König errichtet (Art. 2).

Das Gericht besteht aus einem Vorsitzenden und wenigstens zehn, höchstens zwanzig Mitgliedern; wenn es mehr als 500 Wähler giebt, kann auch ein Vertreter des Vorsitzenden ernannt werden. Derselbe wie der Vorsitzende werden vom König aus den Mitgliedern der richterlichen Kollegien oder den zum Friedensrichter („conciliatori") ernennbaren Personen ernannt. Die Arbeitgeber ernennen einen Untervorsitzenden aus den Arbeitern, die Arbeiter einen aus den Arbeitgebern. Die Mitglieder werden für die Hälfte von den Arbeitgebern und die Hälfte von den Arbeitern gewählt (Art. 3). Wähler sind die Staatsbürger über 21 Jahre, welche im vollen Besitze der Bürgerrechte sind, auch Frauen und in Betrieben mit mehr als 50 Arbeitern auch Direktoren und Administratoren (Art. 14—16). Wählbar sind Bürger über 25 Jahre, welche lesen und schreiben können, ein Jahr lang den Betrieb ausüben und in der Gemeinde wohnhaft und im Genusse ihrer Bürgerrechte sind. Frauen scheinen nicht wählbar zu sein. Ein Viertel der Mitglieder darf auch aus Personen, welche früher den Betrieb ausgeübt haben, bestehen (Art. 18 und 19). Die Hälfte der Mitglieder tritt alle zwei Jahre ab, ist aber wieder wählbar (Art. 27 und 28).

Wenn eine Versammlung nicht stattfinden kann, weil die Zahl der Anwesenden nicht gross genug ist, so wird eine zweite abgehalten, und ist auch diese nicht vollständig, so wird das ordentliche Gericht zuständig und werden die Personen, welche zweimal ohne gesetzlichen Grund abwesend waren, als entlassen betrachtet und zu einer Strafe von 10 bis 50 Lire verurteilt (Art. 30). Der König kann das G.G. aufheben (Art. 31).

Die örtliche Zuständigkeit wird nach dem Ort der Anstalt, in welcher die Streitigkeit erhoben wird, und bei Hausarbeit nach dem Ort des Vertragsabschlusses geregelt (Art. 7). Das G.G. ernennt einen Versöhnungsrat („ufficio di conciliazione"), welcher aus wenigstens einem Vertreter der beiden Parteien unter dem Vorsitzenden oder einem der Untervorsitzenden nach der Reihe, und ein Spruchkollegium, welches aus zwei Arbeitgebern, zwei Arbeitern und dem Vorsitzenden oder dessen Vertreter besteht. Die beiden Kollegien werden nach jedem Halbjahr erneuert. Sekretär oder Amtsschreiber ist der Gemeindesekretär oder ein anderer Gemeindebeamter (Art. 4).

Der Versöhnungsrat urteilt über Streitigkeiten wegen bedungenen oder noch zu bedingenden Lohnes, Arbeitszeit, Erfüllung besonderer Bedingungen, schlechter Arbeit, Entschädigung für Abänderung der Materialien und der Bedingungen, vom Arbeiter verursachter Schäden oder von ihm erlittenen Nachteils, Schadensersatz für Vertragsbruch, Auflösung des Vertrags und über alle übrigen Streitigkeiten zwischen Arbeitgebern und Werkmeistern oder Arbeitern und zwischen Werkmeistern und Arbeitern oder Lehrlingen (Art. 8). Das Spruchkollegium ist für dieselben Streitigkeiten zuständig, soweit dieselben einen Betrag von 200 Lire nicht überschreiten; wenn dies der Fall ist, so ist der ordentliche Richter zuständig, aber kann das Kollegium doch stets von den Parteien als Schiedsrichter angerufen werden (Art. 9 und 12). Berufung ist gar nicht zulässig (Art. 11).

Jedenfalls muss zuvor eine Versöhnung versucht werden; gelingt dieselbe nicht, so wird ein Protokoll aufgenommen. Der Arbeiter, der sich dem Urteil des Versöhnungsrats unterwirft, hat ein Anrecht auf kostenfreie Verteidigung vor dem Spruchkollegium (Art. 10). Auch der Vorsitzende des Spruchkollegiums hat zuvor noch eine Versöhnung zu versuchen (Art. 38).

Die Sitzungen des Versöhnungsrats sind geheim, diejenigen des Spruchkollegiums nicht (Art. 37). Die Parteien können sich nur von einem Parteiangehörigen oder Fachgenossen vertreten lassen (Art. 32). Alle Stücke sind stempel- und steuerfrei (Art. 44).

Schliesslich ist noch zu erwähnen, dass das ganze G.G. auch zur Aufgabe hat, der Regierung auf ihr Ersuchen Gutachten zu erteilen (Art 13).

§ 4. Durchführung der Bestimmungen.

a) Dem Gesetz von 1886 zufolge müssen Kinder mit einem Arbeitsbuch versehen sein, das vom Bürgermeister ausgehändigt wird und in welches Namen, Geburtstag, ärztliches Zeugnis und andere Angaben aufzunehmen sind. Der Arbeitgeber bewahrt es während des Dienstes auf.

Der Arbeitgeber, der Kinder unter 15 Jahren beschäftigt, hat dem Gemeindevorstand Mitteilung über die Arbeitsstätten, die Art des Betriebes und der Triebkraft, die Zahl der Arbeiter und die Lage und Stärke der Motoren zu machen; auch hat er ein Verzeichnis der Kinder und der Arbeitsstunden derselben zu führen und ein Exemplar des Gesetzes und der Verordnung auszuhängen.

b) Mit der Aufsicht über das Gesetz von 1886 sind für die Bergwerke Bergwerksinspektoren und für die übrigen Anstalten Arbeitsinspektoren beauftragt. Sie besuchen die Werkstätten, können Personen vernehmen und Einsicht in Arbeitsbücher, Verzeichnisse und andere Stücke verlangen. Wenn sie die körperliche Tauglichkeit eines Kindes bezweifeln, können sie es selbst untersuchen lassen. Sie dürfen ein Protokoll aufnehmen. Der Minister veröffentlicht jedes Jahr einen Bericht über Inspektion und Erfolge des Gesetzes.

Das Unfallversicherungsgesetz beauftragt das technische Personal der Unternehmerverbände und der Reichskasse, aber auch die Arbeits-

inspektoren mit der Aufsicht über die Ausführung der Unfallverhütungsvorschriften.

c) Übertretung der Bestimmungen über die Kinderarbeit wird mit 50 bis 100 L. für jedes Kind mit Verdoppelung im Fall der Wiederholung bestraft. Nachlässigkeit bei der Führung von Verzeichnissen, den Mitteilungen an den Gemeindevorstand und dem Aushang wird mit wenigstens 10 L. gestraft und höher, wenn dieselbe auch im Strafgesetzbuch verboten ist.

Übertretung der Unfallverhütungsvorschriften wird mit Geldstrafe von 20 bis 300 L. oder Haft von höchstens einem Monat bestraft.

Ungarn.

Übersicht über die gesetzlichen Bestimmungen.

Allgemeine Bestimmungen.

1. Gewerbegesetz v. 1884 Abschn. III D.

Die Arbeitszeit.

2. Ges. v. 1891 mit Verordn. v. 1. Juli 1891.

Die Sorge für Leben und Gesundheit.

3. Ges. v. 1893. — **4.** Verordnungen v. 27. März und 27. Sept. 1898.

Der Lehrvertrag.

5. Gewerbegesetz Abschn. III A.

Landarbeiter.

6. Ges. v. 1898.

Quellen.

No. 1, 2, 3: *Handwörterbuch der Staatswissenschaften sub voce „Arbeiterschutzgesetzgebung“.* — No. 5: **C. A. Elias,** *Het leerlingcontract. 1891 S. 116 ff.* — No. 6: *Braun's Archiv XII S. 120 ff.* — No. 4: *Annuaire de la législation du travail publié par l'Office du Travail de Belgique 1898 S. 208.*

§ 1. Verbotsbestimmungen.

Verbotsbestimmungen sind nur im dritten Abschnitt D des Gewerbegesetzes, welcher nur auf Fabriken Anwendung findet, erlassen. Kinder unter 10 Jahren dürfen gar nicht, Kinder unter 12 Jahren nur, wenn der ordentliche Schulbesuch mit der Arbeit zu vereinen ist oder der Arbeitgeber selbst für genügenden Unterricht sorgt, beschäftigt

werden. Kinder unter 16 Jahren dürfen in ungesunden und gefährlichen Betrieben gar nicht oder nur unter gewissen Bedingungen arbeiten und im allgemeinen keine gefährliche oder ungesunde Arbeit verrichten. Arbeiterinnen dürfen während vier Wochen nach einer Niederkunft nicht beschäftigt werden (§ 115).

§ 2. Der Inhalt des Vertrags.

A. Die Beschäftigungszeit.

Die Arbeitszeit der erwachsenen Arbeiter wird nur durch die Bestimmung beschränkt, dass in Betrieben, in welchen Nachtarbeit stattfindet, für regelmässigen Wechsel der Tages- und Nachtschichten zu sorgen ist. Die Tagesschicht darf nicht vor 5 Uhr morgens anfangen und nicht nach 9 Uhr abends aufhören. Vor- und nachmittags ist eine halbstündige, mittags eine einstündige Pause zu gewähren.

Die Sonntagsarbeit wird vom Gesetz von 1891 geregelt. Am Sonntag und an St. Stephan darf nur zur Reinigung oder Erhaltung von Lokalen, Maschinen u. s. w. gearbeitet werden. Die Sonntagsruhe fängt spätestens morgens um 6 Uhr an, dauert mindestens 24 Stunden und jedenfalls bis 6 Uhr Montagmorgens. Der Minister giebt die Betriebe an, in welchen Sonntagsarbeit erlaubt ist. Dieselben werden in drei Gruppen eingeteilt: diejenigen, welche nicht unterbrochen werden können (wie Glashütten, Töpferei, Leder, Zucker, Essig, Beleuchtung u. s. w.), welche tägliche Lebensbedürfnisse des Publikums zu erfüllen haben (wie Barbiere, Photographen), und der Verkehr. Der Handelsminister hat also von jeder dieser Gruppen eine Anzahl von Betrieben angegeben, in welchen jede Arbeit, der Finanzminister, in welchen nur bestimmte Arbeit erlaubt ist (Verordn. v. 1. Juli 1891). Die Arbeiter, welche am Sonntag beschäftigt werden, haben auf einen ganzen freien Sonntag oder zwei halbe im Monat Anspruch.

Kinder von 12 bis 14 Jahren dürfen nur acht, Kinder von 14 bis 16 Jahren zehn Stunden mit einer einstündigen Pause um den Mittag und je einer halbstündigen vor- und nachmittags beschäftigt werden. Nachtarbeit (zwischen 9 und 5) ist den Kindern unter 16 Jahren untersagt, aber die Gewerbsbehörde kann den Betrieben mit ununterbrochenem Feuer erlauben, Knaben von 14 bis 16 Jahren in der Nachtzeit zu beschäftigen, wenn sie körperlich tauglich sind, jedoch nicht länger als zehn Stunden (§ 117).

B. Der Lohn.

Der Lohn ist, wenn nichts anderes vereinbart ist, wöchentlich auszuzahlen und stets in barem Geld. Der Arbeitgeber darf dem Arbeiter keine Ware und geistigen Getränke kreditieren, aber kann ihm mit seiner Zustimmung eine Wohnung vermieten und Grund und Boden verpachten, Brennstoffe, Kost, ärztliche Hilfe und Arzneien liefern und die Kosten auf den Lohn anrechnen. Wenn der Arbeiter nach dem Vertrag selbst Gerätschaft und Material zu kaufen hat, kann der Arbeitgeber dieselben mit der Zustimmung des Arbeiters liefern und

die Kosten auf den Lohn anrechnen. Forderungen für kreditierte Ware können weder vor dem Gericht geltend gemacht noch auf den Lohn angerechnet werden und zuwiderlaufende Bedingungen sind nichtig, ebenso wie Bedingungen, welche den Arbeiter verpflichten, seine Einkäufe in einem bestimmten Laden zu machen oder den Lohn für andere Zwecke als Verbesserung seiner Lage zu verwenden (§§ 118—120).

C. Sorge des Arbeitgebers für Leben, Gesundheit und Sittlichkeit des Arbeiters.

Das Verbot ungesunder und gefährlicher Arbeit der Kinder ist schon erwähnt. Ein Gesetz von 1893 enthält ausserdem eine einzige Bestimmung über diesen Gegenstand: Der Arbeitgeber hat seinen Betrieb so einzurichten, dass den Arbeitern der höchst mögliche Schutz von Leben und Gesundheit gewährt wird (§ 1). Zur Ausführung dieser Bestimmung sind zwei Verordnungen erlassen: Eine vom 27. März 1898, welche in Fabriken von Zündhölzchen aus weissem Phosphor dieselben Schutzmassnahmen verordnet, welche wir in anderen Ländern angetroffen haben, und eine vom 27. Sept. 1898 „über den Schutz der Arbeiter gegen Tuberkulose", welche bestimmt, dass die Arbeitgeber für Lüftung der Arbeitslokale in den Pausen zu sorgen haben und für Einrichtungen und Lokale zur Pflege der körperlichen Reinlichkeit der Arbeiter. Weiter bleibt es der Inspektion überlassen, für die Ausführung des Gesetzes von 1893 zu sorgen.

§ 3. Durchführung der Bestimmungen.

Das obengenannte Gesetz von 1893 verpflichtet die Arbeitgeber, Unfälle binnen 48 Stunden dem Inspektor anzuzeigen. Es hat auch die Inspektion eingesetzt (§ 8). Die Inspektoren stehen unter dem Handelsminister und haben die Aufsicht über die Betriebe, welche durch elementare Kraft getriebene Motoren verwenden oder in welchen mehr als 20 Arbeiter fortwährend beschäftigt sind (§ 15), und ausserdem noch über eine Anzahl ausdrücklich genannter Betriebe (§ 17). Wenn nötig, kann die Aufsicht auch auf andere Betriebe ausgedehnt werden (§ 19). Der Inspektor kann jederzeit die Anstalten besuchen, nachts jedoch nur, wenn gearbeitet wird, und muss dann zugelassen werden (§ 20). Er muss untersuchen, ob die Gesetze befolgt werden, welche Unfälle geschehen sind und mit welchen Folgen, ob die Arbeiter versichert sind und ob der Lohn nicht verkürzt wird (§ 14). Die Fabriken und die grossen Werkstätten hat er wenigstens einmal im Jahre zu besuchen (§ 4). Er muss Betriebsgeheimnisse verwahren und unparteiisch auftreten (§ 25), von jeder Inspektion ein Protokoll aufnehmen und Jahresberichte erstatten (§§ 29 und 31). Die Aufsicht über das Sonntagsarbeitsgesetz ist der Gewerbsbehörde übertragen, welche dafür zu sorgen hat, dass die Anstalten wenigstens einmal im Vierteljahr besucht werden. In grossen Städten kann ein besonderes Organ dafür bezeichnet werden.

Zuwiderhandlung gegen das Gesetz von 1891 wird mit 1—300 fl. bestraft.

§ 4. Der Lehrvertrag.

Jeder selbständige Arbeitgeber ist befugt, Lehrlinge zu halten (Abschn. III A § 39 des Gewerbegesetzes); kein Lehrling darf jünger als 12 Jahre sein; die Gewerbsbehörde kann für Kinder unter 12 Jahren eine Ausnahme machen, wenn sie nur bis zum 12. Lebensjahre die Schule regelmässig besuchen (§ 40). Durch richterliches Urteil kann dem Arbeitgeber die Befugnis entzogen werden.

Der Vertrag wird schriftlich zwischen dem Lehrherrn und dem Vertreter des Lehrlings abgeschlossen und enthält die Dauer der Lehrzeit, den Unterhalt und die Versorgung des letzteren, den Betrag des Lehrgeldes oder wenn er, anstatt Lehrgeld zu zahlen, länger zu dienen hat, wie lange dies geschehen muss, und den Betrag, welcher auf diese Weise ersetzt wird (§ 41).

Die Arbeitszeit ist die oben unter § 2 A genannte. Die Verpflichtungen des Lehrherrn sind: Den Lehrling das Fach zu lehren, ihn an Sittlichkeit, Ordnung und Gehorsam zu gewöhnen, ihm Zeit zum Besuch des Gottesdienstes zu geben und ihn das Lesen, Schreiben und Rechnen lernen zu lassen, wenn er es nicht kann; jedenfalls hat der Lehrling eine Wiederholungs- oder Fachschule zu besuchen. Wenn er beim Lehrherrn wohnt, muss er im Fall der Krankheit gepflegt werden. Er darf nicht zu nicht zum Fach gehörender Arbeit, auch nicht zu häuslichen Diensten verpflichtet werden. Der Lehrherr hat dafür zu sorgen, dass der Lehrling von den Hausgenossen nicht schlecht behandelt wird, und ihm nach der Lehrzeit ein Zeugnis auszustellen (§§ 42, 43, 47).

Der Lehrling muss dem Lehrherrn gehorchen und steht, wenn er in Kost und Logis bei ihm ist, unter der väterlichen Gewalt (§ 46). Wenn er länger als einen Monat abwesend ist oder wegen Krankheit nicht gearbeitet hat, darauf aber den Vertrag fortsetzt, kann die versäumte Zeit bei der Lehrzeit angerechnet werden (§ 49).

Dem eigentlichen Vertrag geht stets eine Probezeit voraus, welche jedoch in der Lehrzeit einbegriffen ist. Wenn nichts anderes vereinbart ist, wird der Vertrag erst nach zwei Monaten verbindlich und können die Parteien ihn während dieser Zeit also ohne Kündigung auflösen (§ 48).

Der Vertrag wird aufgelöst, wenn eine der Parteien stirbt oder zur Arbeit unfähig wird, dem Militärdienst genügen muss, zu Gefängnisstrafe von mehr als vier Wochen verurteilt wird und wenn dem Lehrherrn die Befugnis zum Halten von Lehrlingen entzogen ist (§ 50). Kündigung und zwar mit einer 14 tägigen Frist ist erlaubt, wenn es sich klar ergeben hat, dass der Lehrling nicht fähig ist, das Fach zu lernen, wenn er länger als zwei Monate krank ist oder der Arbeitgeber den Betrieb einstellt. Der Lehrling kann kündigen, wenn er zu einem anderen Beruf übergehen will; wenn der Lehrherr länger als zwei Monate krank ist und keinen Vertreter ernennt; wenn er seine Verpflichtungen nicht erfüllt oder nach einer anderen Gemeinde übersiedelt (§ 52).

Der Lehrherr kann den Lehrling sofort entlassen, wenn der letztere sich eines Diebstahls oder der Untreue schuldig macht; hartnäckig sich weigert, seine Pflicht zu thun; sich Thätlichkeiten oder grobe Beleidigungen gegen den Lehrherrn oder seine Familienangehörigen zu schulden kommen lässt oder an einer ansteckenden oder abscheuerregenden Krankheit litt. Der Lehrling kann austreten, wenn der Lehrherr ihn zu gesetzwidrigen oder unsittlichen Handlungen verführt oder mit seinem Züchtigungsrecht Missbrauch treibt, auch wenn durch Fortsetzung des Vertrags die Gesundheit oder das Leben des Lehrlings in eine Gefahr geraten würde, die beim Abschluss des Vertrags nicht vorauszusehen war (§ 51).

Wenn der Lehrling selbst Ursache seiner Entlassung ist oder seinen Beruf ändert, ist er ausser dem ganzen Lehrgeld noch das halbe Jahrgeld schuldig. Wenn der Lehrherr den Austritt verursacht hat, hat er wenigstens die Kosten des Übertritts zu einem neuen Lehrherrn zu zahlen, wenn kein grösserer Schadensersatz vereinbart ist (§ 53). Wer einen von einem anderen Lehrherrn fortgelaufenen Lehrling annimmt haftet mit dem Lehrling für den vom letzteren verursachten Schaden (§ 54). Auf Ersuchen des Lehrherrn kann ein fortgelaufener Lehrling von der Gewerbsbehörde zurückgebracht werden (§ 55).

§ 5. Der Landarbeitervertrag.

Wie in Russland (vgl. unten S. 296 ff.) besteht auch in Ungarn seit 1898 ein besonderes Gesetz über den Vertrag der Landarbeiter. Es unterscheidet feste Arbeiter, welche sich für die ganze Saison verbinden, und Tagelöhner, welche nur für einzelne Tage angenommen werden.

A. Die Entstehung des Vertrags.

Wer sich zur Landarbeit (mit Ausnahme von häuslichen Diensten) vermietet, muss ein vom Gemeindevorstand stempelfrei auszufertigendes Certifikat, eine Art Arbeitsbuch also, besitzen (§ 1—4). Der Vertrag wird schriftlich vor dem Magistrat abgeschlossen; ein Notar fertigt zwei Exemplare aus, liest dieselben in der Muttersprache des Arbeiters vor und unterzeichnet sie, nachdem die Parteien dies auch gethan haben. Der Minister kann für einzelne Gemeinden ausnahmsweise diese Form mildern. Ein auf andere Weise eingegangener Vertrag ist nichtig. Änderungen finden auf dieselbe Weise statt (§ 8, 13—21). Der Vertrag des Tagelöhners kann mündlich abgeschlossen werden; dabei kann selbst der Arbeitgeber sich von einem Untergebenen, der Tagelöhner von einem „Betrauten“ vertreten lassen; eines Certifikats bedarf er jedoch stets (§ 46—48).

B. Inhalt des Vertrags.

a) Über die Arbeitszeit wird nur bestimmt, dass dem Tagelöhner um den Mittag eine Stunde und zwischen dem 15. April und 1. Oktober vor- und nachmittags eine halbe Stunde Ruhe gewährt werden muss.

Unter „Tag“ wird, wenn nichts anderes vereinbart ist, die Zeit zwischen Sonnenauf- und -untergang verstanden (§ 49).

b) Wenn der Lohn nicht ausschliesslich in Geld oder Bodenerzeugnissen, aber in einem Teil des Ertrags vereinbart ist, so muss doch eine Summe oder eine Quantität von Erzeugnissen genannt werden, unter welche derselbe nicht sinken darf (§ 10). Auch für Kost, wenn dieselbe bedungen ist, muss eine Summe genannt werden (§ 10). Die Zahlung darf nicht in Erzeugnissen stattfinden, wenn die Arbeiter nicht bei dem Abschluss des Vertrags dies gewünscht haben (§ 35). Der Lohn darf auch nicht in Waren oder geistigen Getränken gezahlt (abgekauft, sagt das Gesetz) werden, noch mit einer Anweisung auf den Arbeitgeber. Der Arbeiter darf nicht genötigt werden, seine Lebensbedürfnisse, Kleider oder Gerätschaft an einer bestimmten Stelle zu kaufen. Von Vorschüssen dürfen keine Zinsen genommen (§ 32), aber ein bei dem Vertragsabschluss gegebener Vorschuss darf vom Lohn einbehalten werden (§ 11). Ein vom Arbeiter gegebener „décompte“ ist beim Gemeindevorstand zu deponieren (§ 11). Bei einer Streitigkeit über den Lohn entscheidet der Gemeindevorstand nach dem Ortsgebrauch (§ 55).

Der Arbeitgeber ist verpflichtet, im Erntevertrag zu erwähnen, welche Art von Produkten zu mähen sind und wie gross die Fläche ist (§ 19). Er muss, wenn der Anfang der Arbeit nicht vereinbart ist, dem Arbeiter mündlich oder schriftlich wenn möglich 24 Stunden zuvor davon Kenntnis geben, ihn zur Arbeit zulassen, zu rechter Zeit den Lohn zahlen, genügende und gute Nahrung geben, in das Certifikat Anfang und Ende des Vertrages einschreiben, die „décompte“ zurückerstatten und seine weiteren Verpflichtungen erfüllen (§ 31). Im Fall der Krankheit eines Arbeiters, welcher aus einer anderen Gemeinde kommt, hat er ihn acht Tage lang zu verpflegen und darauf dem Gemeindevorstand die Krankheit mitzuteilen (§ 33). Wenn die Arbeit durch schlechtes Wetter nicht möglich ist, schuldet er doch die Kost (§ 36). Für den Tagelöhner ist in diesem Fall bestimmt, dass der Arbeitgeber ihm, wenn er ihm keine andere Arbeit geben will oder kann, nach der schon verrichteten Arbeit den Lohn auszuzahlen und ausserdem, wenn die Arbeit schon vormittags eingestellt ist, eine Mittagsmahlzeit, anderenfalls auch eine Abendmahlzeit zu geben hat (§ 50).

Der Arbeiter ist verpflichtet, die Arbeit zu der vereinbarten Zeit mit seinen Hilfsarbeitern und Gerätschaften anzufangen, dieselbe pünktlich und nach den Anordnungen des Arbeitgebers auszuführen und alle weiteren Verpflichtungen zu erfüllen. Wenn die Arbeit wegen schlechten Wetters eingestellt werden muss, darf er sich nicht entfernen, sondern hat andere Landarbeit zu verrichten (§ 36). Ist dem Tagelöhner in diesem Fall Arbeit für einen Monat versprochen, so muss er andere Arbeit annehmen, aber dauert die Behinderung länger als eine Woche, so kann der Vertrag aufgelöst werden (§ 51).

C. Dauer und Ende des Vertrags.

Der Vertrag eines Tagelöhners wird, wenn nichts anderes vereinbart ist, für einen Tag abgeschlossen.

Der Arbeitgeber kann den Arbeiter entlassen, wenn derselbe sich gegen ihn oder seine Familienangehörigen Thätlichkeiten zu schulden kommen lässt, ihm Schaden verursacht, verurteilt wird wegen Verbrechen oder Übertretung des Gesetzes selber oder untauglich zur Arbeit wird. Das Recht zur Entlassung wird aufgehoben, wenn der Arbeitgeber mehr als 24 Stunden, nachdem ihm der Grund bekannt ist, davon keinen Gebrauch gemacht hat (§ 22 und 23). Bei Zuwiderhandlung gegen das Gesetz verliert der Arbeiter den schon fälligen Lohn; derselbe muss jedoch dem Gemeindevorstand übermittelt werden, welcher dem Arbeitgeber Schadensersatz zahlt und den übrigen Teil des Lohns der Armenkasse giebt. In den anderen Fällen der Entlassung kann nur Schadensersatz vom Lohn abgezogen werden (§ 24).

Der Arbeiter kann austreten, wenn der Arbeitgeber sich gegen ihn oder seine Familienangehörigen einer Misshandlung schuldig macht; wenn er vor der Ausführung und nach dem Abschluss des Vertrags schon als Tagelöhner oder Dienstbote beschäftigt war, ohne dass ihm sein Lohn ausgezahlt wurde; wenn er krank wird oder in Militärdienst treten muss. Auch hier wird das Recht nach 24 Stunden aufgehoben. Im ersten der genannten Fälle hat er Anspruch auf den ganzen, in den anderen Fällen nur auf den fälligen Lohn (§ 25—27).

Wer die Entlassung oder den Austritt als ungesetzlich betrachtet, hat innerhalb 48 Stunden Beschwerde bei der Behörde einzulegen (§ 29). Wenn eine Anzahl von Arbeitern zusammen angenommen sind und ein oder zwei werden entlassen, so können die übrigen für Vertreter sorgen, aber thun sie dies nicht innerhalb 48 Stunden, so kann der Arbeitgeber dasselbe thun. Wünscht der Arbeitgeber keine Vertreter, so fällt ihnen der für die Entlassenen bestimmte Lohn zu (§ 30).

Wenn nach Abschluss des Vertrags der Grund und Boden den Eigentümer wechselt, können die Arbeiter sowie der neue Eigentümer vier Monate vor dem Anfang der Arbeitsleistung kündigen, aber hat die Ernte schon begonnen, so ist der neue Eigentümer ebenso wie der alte gebunden (§ 44).

D. Durchführung der Bestimmungen.

Wenn der Arbeiter nicht zur rechten Zeit die Arbeit antritt oder sich widerrechtlich entfernt, und der Gemeindevorstand dasselbe nicht mit Gewalt, welche nur auf Ersuchen des Arbeitgebers zu gebrauchen ist, hindern kann, so kann der Richter, ohne dass Berufung zulässig wäre, befehlen, dass er durch die Polizei zurückgebracht wird (§ 37). Wenn er sich weigert, seine Pflicht zu erfüllen, mit schlechter oder ohne Gerätschaft anfängt oder schlecht arbeitet, um Entlassung herbeizuführen oder höheren Lohn zu bekommen, so verurteilt der Friedensrichter ihn ohne Rekurs zur Strafe (§ 38 und 39). Der Arbeitgeber kann als Schadensersatz das „décompte“, den Lohn und die Mobilien der Arbeiter einbehalten, wenn er dies innerhalb drei Tagen vom Richter genehmigen lässt (§ 41).

Die Arbeiter können sich mit Beschwerden über den Arbeitgeber durch zwei Bevollmächtigte an den Richter wenden, welcher binnen 24 Stunden eine Untersuchung einleitet; wenn sie sich jedoch dafür

von der Arbeit entfernen, so können sie durch die Polizei zurückgebracht werden (§ 49).

Strenge Strafen werden gegen die Arbeiter verhängt: Mangel des Certifikats bis 100 Kr. und 15 Tagen; Entfernung, Versäumnis, schlechte Arbeit, Mangel an Gerätschaft und Hilfsarbeitern bis 60 Tagen, übrige Zuwiderhandlungen bis 5 Tagen. Vereinbarungen, die bezwecken, Lohnerhöhung durch Arbeitseinstellung zu erhalten, sind nichtig; wer sich deren schuldig macht, Geld sammelt, Lokale zur Verfügung stellt, bekommt bis 400 Kr. und 60 Tagen. Die Strafe wird erst nach Ablauf des Vertrags ausgeführt, wenn der Arbeitgeber dies wünscht, und die oben genannte Strafe von § 38 wird aufgeschoben, wenn der Arbeitgeber den Arbeiter zurücknimmt und von dessen Vollzug wird abgesehen, wenn letzterer die Arbeit ohne willkürliche Unterbrechung beendet. Aus dem Ertrag der Strafe wird eine Unterstützungskasse für Landarbeiter errichtet (§§ 60—69).

Der Arbeitgeber, der dem Gesetz zuwider gegen den Arbeiter Zwangsmassnahmen treffen lässt oder die Truckbestimmungen übertritt, wird mit Strafe bis zu 600 Kr. und 15 Tagen, wer andere Verpflichtungen nicht erfüllt mit Strafe bis 600 Kr. gestraft (§ 58 und 59). 600 Kr. und 15 Tage sind noch angedroht gegen den Arbeitgeber, welcher einen anderswo verbundenen Arbeiter annimmt oder ein Certifikat pfändet oder kreditiert (§ 64), 400 Kr. und 60 Tage gegen Personen, welche Arbeiter verführen, das Gesetz zu übertreten, sie loben oder Geld für sie sammeln, wenn sie dasselbe übertreten haben, oder den Arbeiter beleidigen, bedrohen oder bespotten, weil er den Vertrag eingegangen ist (§ 65).

Dänemark.

Übersicht über die gesetzlichen Bestimmungen.

Verbotsbestimmungen.

1. Ges. v. 23. Mai 1873. — 2. Ges. v. 12. April 1889. — 3. Ges. v. 14. Febr. 1874.

Die Arbeitszeit.

No. 1. — 4. Ges. v. 3. April 1891.

Die Sorge für Leben und Gesundheit.

No. 1—3.

Der Lehrvertrag.

5 Ges. v. 30. März 1889.

Quellen.

No. 1, 2 und 5: *Exposé dieser Gesetze, von den dänischen Abgeordneten dem Kongress von 1890 zu Berlin vorgelegt.* — No. 1—4: *Handwörterbuch der Staatswissenschaften.*

§ 1. Verbotsbestimmungen.

Das Fabrikgesetz vom 23. Mai 1873 untersagt jede Arbeit von Kindern unter 10 Jahren in Fabriken und in Werkstätten, in welchen fabrikmässige Arbeit verrichtet wird. Das Gesetz sagt nicht, was unter „fabrikmässig“ zu verstehen ist; im Zweifel entscheidet der Minister (§ 1). Der Minister kann für gefährliche Betriebe das Minimalalter erhöhen und den Personen unter 10 Jahren sogar jede Arbeit untersagen (§ 7). Jedenfalls hat der Arbeitgeber, bevor er ein Kind annimmt, sich von dessen Alter und Gesundheitszustand zu überzeugen, das erste durch den Geburtsschein, das andere durch eine ärztliche Untersuchung (§ 8). Kinder und jugendliche Arbeiter dürfen keine im Gang befindliche Maschine reinigen (§ 11). Das Unfallverhütungsgesetz vom 12. April 1889 bestimmt, dass Kinder unter 10 Jahren nur unter steter Aufsicht ihrer Eltern zur Arbeit bei gefährlichen landwirtschaftlichen Maschinen benutzt werden dürfen und dass Arbeiter unter 16 Jahren nicht selbständig Dampfkessel und gefährliche Maschinen bedienen noch gefährliche Arbeiten bei denselben ausführen dürfen (§ 4).

§ 2. Inhalt des Vertrags.

a) Die Arbeitszeit erwachsener Arbeiter ist nur durch das Sonntagsgesetz vom 3. April 1891 beschränkt. Dasselbe bestimmt, dass in Fabriken und fabrikmässig betriebenen Werkstätten am Sonntag nicht zwischen 9 Uhr morgens und Mitternacht gearbeitet werden darf. Der Minister kann Ausnahmen erlauben und zwar erstens für Arbeit, welche ihrer Natur nach nur in bestimmten Zeiten des Jahres verrichtet werden kann oder von unregelmässigen elementaren Kräften abhängig ist; dem Arbeiter müssen dann jedoch jedenfalls 26 freie Sonntage im Jahre gewährt werden. Zweitens wenn der Betrieb nicht unterbrochen werden kann oder die täglichen Lebensbedürfnisse des Publikums erfüllt werden müssen; dem Arbeiter muss dann, wenn nichts anderes vereinbart ist, an jedem zweiten Sonntag freigegeben werden. Für nicht aufschiebbare Arbeit, wie Reinigung und Wiederherstellung von Maschinen, kann die Ortspolizei Erlaubnis zur Sonntagsarbeit erteilen. Gegen Zuwiderhandlungen sind schwere Strafen angedroht.

Kinder von 10 bis 16 Jahren dürfen nicht mehr als 6½ von den 24 Stunden, einschliesslich einer Pause von einer halben Stunde, beschäftigt werden und nicht zwischen 8 und 6. Wenn sie vor 11 Uhr morgens gearbeitet haben, dürfen sie weder im selben noch in einem anderen Betrieb nach 1 Uhr beschäftigt werden, eine Art „half-time system“ also (§ 2/1873). Schulpflichtige Kinder dürfen während und eine Stunde vor der Unterrichtszeit nicht arbeiten; der Lehrer teilt diese Zeit dem Arbeitgeber mit (§ 9).

Jugendliche Arbeiter (von 14 bis 18 Jahren) dürfen nicht länger als 12 Stunden und nicht zwischen 9 und 5 beschäftigt werden; zwischen 6 und 8 müssen sie wenigstens zwei Stunden ruhen, davon 1½ vor 3 Uhr nachmittags (§ 3). Unter besonderen Umständen kann der Minister Ausnahmen erlauben, nie aber Nachtarbeit (§ 7 Abs. 2). Sonntagsarbeit ist den Jugendlichen gänzlich untersagt (§ 5).

b) Über die Sorge für Leben und Gesundheit ist folgendes bestimmt: Schon das Gesetz von 1873 schrieb vor, dass die Maschinen, die Lokale und die Arbeit so einzurichten waren, dass Leben und Gesundheit der Arbeiter auf die zweckmässigste Weise geschützt wurden (§ 11), indem den Gesundheitskommissionen aufgetragen war, über Reinlichkeit, Ventilation und Luftraum Aufsicht zu üben (§ 21). Das Gesetz von 1889 giebt jetzt eine grosse Zahl von Vorschriften über die Aufstellung, Einrichtung, Einfriedigung u. s. w. der Maschinen, welche den Bestimmungen anderer Länder ähnlich sind. Erwähnt sei nur noch, dass ein Gesetz vom 14. Februar 1874 die Anfertigung und den Handel von Zündhölzchen aus weissem Phosphor gänzlich untersagt hat.

§ 3. Durchführung der Bestimmungen.

Der Arbeitgeber hat ein Verzeichnis der von ihm beschäftigten Kinder und jugendlichen Arbeiter zu führen und der Polizei mitzuteilen (§ 14). Einen Auszug des Gesetzes mit Namen und Adresse des zuständigen Inspektors hat er auszuhängen.

Ausser den Gesundheitskommissionen werden vom Fabrikgesetz zwei Inspektoren mit der Aufsicht beauftragt; sie werden vom Minister ernannt und geben Jahresberichte heraus; sie haben stets freien Eintritt in die Fabriken und Werkstätten (§§ 11 und 12). Auch die Aufsicht über das Unfallverhütungsgesetz von 1889 ist ihnen aufgetragen. Sie haben jetzt zwölf Assistenten.

Weiter ist noch bestimmt, dass der Arzt, welcher eine durch eine Maschine verletzte Person behandelt, die Verletzung sogleich anzuzeigen hat, eine Pflicht, die auch auf den Arbeitgeber sich bezieht.

Arbeitgeber, welche dem Gesetz von 1893 zuwider Kinder oder jugendliche Arbeiter beschäftigen, werden für jede Person mit 5 bis 100 rigsdaler gestraft und Eltern, welche es zulassen, mit 2 bis 10 (§§ 15 und 16).

§ 4. Der Lehrvertrag.

Derselbe wird vom Gesetz vom 30. März 1889 geregelt. Jeder Handwerker, Fabrikbesitzer, Kaufmann oder Debitant, der sich verpflichtet, sein Fach oder einen Teil desselben einen anderen zu lehren, ist verpflichtet, wenn sein Betrieb patentiert und der Lehrling unter 18 Jahren ist, einen schriftlichen Vertrag zu entwerfen, welcher in den Städten vom Gemeindevorstand, auf dem Lande von der Polizeibehörde in Übereinstimmung mit den gesetzlichen Bestimmungen erklärt werden muss; anderenfalls ist der Vertrag nichtig. Der Minister

hat einen Mustervertrag zu entwerfen und der Behörde einzureichen (§ 1).

Wer zu einer entehrenden Strafe verurteilt ist; wer dreimal seinen Betrieb hat einstellen müssen; wer in fünf Jahren dreimal sich eines Vertragsbruchs schuldig macht, der die Auflösung des Vertrags verursacht, ist unbefugt, Lehrlinge zu halten (§ 2).

Der Vertrag muss enthalten: die Dauer der Probe- und der Lehrzeit, die Bedingungen über Kost und Beherbergung, über das Lehrgeld, ob der Lehrherr das Schulgeld für den technischen Unterricht zu zahlen hat (§§ 3 und 4).

Für die Arbeitszeit, selbst für Lehrlinge über 18 Jahre, soweit sie nicht in Bäckereien und Kopenhagener Konditoreien beschäftigt sind, gelten die Bestimmungen des Gesetzes von 1873 mit der Ausnahme, dass der Minister zur Förderung des guten Unterrichts erlauben kann, ausserhalb der gesetzlichen Stunden zu arbeiten, und dass die Lehrlinge an Sonn- und Festtagen nie nach 9 Uhr morgens beschäftigt werden dürfen (§§ 7 und 8).

Die Verpflichtungen des Lehrherrn sind: das Betragen und die Sittlichkeit des Lehrlings zu überwachen, ihn keine gefährliche oder seine Kräfte übersteigende Arbeit verrichten zu lassen, ihn in geregelter Folge und so vollständig wie möglich das Fach zu lehren und ihn soweit möglich für die Prüfung auszubilden. Wenn er, um Geselle zu werden, eine Prüfung zu bestehen hat, muss er eine Fachschule besuchen; ist er nicht zur rechten Zeit mit der Ausbildung fertig, so ist der Lehrherr schadensersatzpflichtig. Hat der Lehrling keine Prüfung zu machen, so muss nach Ablauf der Lehrzeit ein Zeugnis über die Dauer derselben und seine Fähigkeiten ausgestellt werden. Im Fall der Krankheit muss der Lehrherr ihn auf seine Kosten versorgen, bis der Vertrag abgelaufen ist, oder wenigstens sechs Monate, aber wenn die Krankheit unheilbar ist oder ein Unfall Invalidität verursacht hat, so kann er nach drei Monaten den Vertrag auflösen. Die Knaben schliesslich sind dem häuslichen Züchtigungsrecht des Lehrmeisters unterworfen, die Mädchen nicht (§§ 9—11).

Der Lehrling ist dem Lehrherrn Treue, Gehorsam und Ehrfurcht schuldig; er muss ihm bei der Arbeit helfen, soweit seine Kräfte und Fähigkeiten dies zulassen (§ 6).

Der Vertrag kann auf nicht länger als fünf Jahre abgeschlossen werden einschliesslich der Probezeit. Wenn der Lehrling 20 Jahre alt geworden ist, kann derselbe jedenfalls aufgelöst werden (§ 3). Die Probezeit dauert drei Monate und während dieser Zeit haben die Parteien (d. h. für Lehrlinge unter 18 Jahren der Vater) das Recht, den Vertrag zu lösen ohne Kündigung oder Schadensersatzpflicht, wenn nichts anderes vereinbart ist (§ 5). Der Vertrag wird weiter aufgelöst durch: 1. den Tod einer der Parteien; 2. wenn der Lehrherr den Betrieb einstellt oder in Konkurs gerät; 3. wenn gegen diesen ein entehrendes Urteil ausgesprochen ist und 4. wenn der Lehrling davonläuft und der Lehrherr seine Zurückbringung nicht beantragt (§ 13). Dieselbe geschieht durch die Polizei, es sei denn, dass die Eltern die Auflösung des Vertrags fordern (§ 14). Der Lehrherr kann kündigen: 1. wenn der Lehrling krank ist, wie oben erwähnt ist; 2. wenn dieser seine Pflichten schwer vernachlässigt und 3. wenn eine entehrende Strafe über den Lehrling verhängt ist (§ 15). Der Lehrling

oder sein Vertreter kann kündigen: 1. wenn er (der Lehrling) schlecht behandelt wird oder der Lehrherr seine Verpflichtungen nicht erfüllt; 2. wenn der Lehrherr seinen Wohnsitz ändert dergestalt, dass der Lehrling, wenn er bei ihm wohnt, wenigstens eine Meile weiter wohnen würde und andernfalls zu weit zu laufen haben würde; 3. wenn der Lehrherr länger als zwei Monate abwesend ist ohne vertreten zu werden; 4. wenn der Lehrling wegen Krankheit seine Tauglichkeit verliert oder Fortsetzung des Vertrags seine Gesundheit gefährden würde; 5. wenn er sich verheiratet und 6. für ein beim Lehrherrn wohnendes Mädchen, wenn die Frau des Lehrherrn stirbt oder nicht mehr mit ihm zusammenwohnt (§ 16). Ausserdem kann der Vertrag mit Zahlung eines Schadensersatzes jederzeit aufgelöst werden (§ 17).

Streitigkeiten über die §§ 10, 15 No. 2, 16 No. 1, 2 und 4 und 17 werden stets von Schiedsrichtern entschieden, welche von einem Mitglied des Gemeindevorstands oder der Polizei und zwei von den Parteien ernannten Personen gebildet werden (§ 18).

Zuwiderhandlungen gegen §§ 1, 2, 7—10 und 12 werden mit 5—200 kr. gestraft und ebenso Entlassung des Lehrlings ohne Grund. Niemand darf einen Lehrling annehmen, dessen Vertrag noch nicht abgelaufen ist (§ 12).

Schweden.

Übersicht über die gesetzlichen Bestimmungen.

Verbot und Arbeitszeit.

1. Ges. v. 18. Nov. 1881 mit Verordn. v. 10. Juli 1891.

Entstehung und Dauer des Vertrages, Verpflichtungen der Parteien.

2. Ges. v. 18. Juni 1864.

Sorge für Leben und Gesundheit.

3. Ges. v. 10. Mai 1889, abgeänd. 13. Dez. 1895.

Inspektion.

4. Ges. v. 20. Juni 1890, abgeänd. 13. Dez. 1895.

Quellen.

No. 1—4: *Handwörterbuch der Staatswissenschaften sub voce „Arbeiterschutzgesetzgebung (Schweden)“.* — No. 3: *Braun's Archiv III S. 144ff.*

§ 1. Verbotsbestimmungen.

Kinder unter 12 Jahren dürfen keine Arbeit verrichten, weder in Fabriken und Werkstätten noch in anderen Anstalten.

Arbeiterinnen unter 18 Jahren und jugendliche Arbeiter unter 14 Jahren dürfen in Steinbrüchen nicht beschäftigt werden.

Minderjährige dürfen keine im Gang befindlichen Maschinen schmieren noch andere gefährliche Arbeit verrichten.

§ 2. Entstehung des Vertrags.

Das Gesetz vom 18. Juni 1864, die schwedische Gewerbeordnung, bestimmt, dass der Vertrag schriftlich und zwar vor Zeugen abzuschliessen ist.

§ 3. Inhalt des Vertrags.

Über die Beschäftigungszeit enthält das Gesetz von 1881 die folgenden Bestimmungen: Kinder unter 14 Jahren dürfen nicht länger als sechs Stunden pro Tag mit einer halbstündigen Pause dazwischen beschäftigt werden und jugendliche Arbeiter unter 18 Jahren nicht mehr als 10 Stunden mit Pausen von zwei Stunden. In den Pausen dürfen sie nicht an der Arbeitsstätte verbleiben. Nachtarbeit ist den Minderjährigen untersagt. Eine königliche Verordnung vom 10. Juli 1891 untersagt den Kindern unter 14 Jahren ausserdem zwischen 8 Uhr abends und 8 Uhr morgens in der Strasse oder in Lokalen Blumen, Drucksachen und andere Gegenstände zu verkaufen oder feilzubieten. Für die Montan- und die Metallindustrie sind einige Ausnahmen von den genannten Bestimmungen zugelassen.

Über den Lohn bestehen keine besonderen Bestimmungen.

Über die Sorge für Leben und Gesundheit enthielten die Gesetze vom 25. Nov. 1874 über die öffentliche Gesundheit und vom 8. Mai 1874 über den Bau in den Städten schon Bestimmungen, welche jedoch schlecht befolgt wurden. Am 10. Mai 1889 wurde ein „Sicherheitsgesetz“ erlassen, welches auf alle Betriebe mit Ausnahme des Handwerks Anwendung findet und durch das Gesetz vom 13. Dez. 1895 auf Staats- und Gemeindebetriebe ausgedehnt ist. Das Gesetz ist dem niederländischen Gesetz und dessen Ausführungsverordnungen (siehe oben S. 227—230) sehr ähnlich, und wir besprechen es daher hier nicht weiter. Erwähnt sei nur, dass ausserdem für gewisse besondere Betriebe, wie die Fabriken von Zündhölzchen, von Explosivstoffen, Bergwerke, Brüche und Gruben, besondere Bestimmungen über die Sicherheit erlassen sind.

Über die gegenseitigen Verpflichtungen der Parteien bestimmt das Gesetz von 1864, dass der Arbeitgeber dafür zu sorgen hat, dass die Arbeiter fromm, ordentlich und sittlich sind. Er darf

ihnen keine ihre Kraft übersteigende Arbeit auftragen. Der Arbeiter hat gehorsam und mit gutem Willen die Anordnungen des Arbeitgebers zu befolgen.

§ 4. Dauer und Auflösung des Vertrags.

Das Gesetz von 1864 bestimmt, dass kein Vertrag auf länger als drei Jahre abgeschlossen werden darf.

§ 5. Durchführung der Bestimmungen.

Das Gesetz vom 20. Juni 1890, abgeändert 13. Dez. 1895, hat eine Inspektion eingesetzt, welche mit der Aufsicht über das Sicherheitsgesetz beauftragt ist. Das Gesetz über die Kinderarbeit ist ihrer Aufsicht noch nicht unterzogen, aber derjenigen der Gemeindevorstände. Die Inspektoren müssen sich in Bezug auf die ausländische Gesetzgebung auf dem Laufenden halten, den Arbeitgebern und Arbeitern mit Rat zur Seite stehen, aber bei der Aufsicht umsichtig auftreten. Sie müssen auch dem König Gutachten abgeben, ein Verzeichnis der von ihnen besuchten Anstalten führen und regelmässig Berichte erstatten.

Ein Gesetz vom 24. Juni 1896 hat die Angabe von Unfällen strenger geregelt. Jeder Unfall, der den Tod oder Invalidität von mehr als 14 Tagen zur Folge hat, muss vom Arbeitgeber, sobald derselbe die Folgen kennt, der Behörde mitgeteilt werden; die letztere macht davon dem Inspektor wieder Mitteilung.

Norwegen.

Übersicht über die gesetzlichen Bestimmungen.

Allgemeine Bestimmungen.

1. Ges. v. 27. Juni 1892, abgeänd. 21. Juni 1894 und 27. Juli 1895.

Arbeitszeit.

2. Ges. v. 14. Juli 1897 (Bäckereien).

Sorge für Gesundheit.

3. Verordn. v. 17. Aug. 1899.

Durchführung.

4. Verordnungen v. 27. Juni und 1. Juli 1893.

Quellen.

No. 1, 2 und 4: *Handwörterbuch der Staatswissenschaften sub voce „Arbeiterschutzgesetzgebung“.* — No. 3: *Annuaire belge de la législation du travail 1899 S. 437 ff.*

Das Gesetz vom 27. Juni 1892 findet Anwendung auf alle Betriebe, in denen gleichzeitig oder regelmässig mehr als ein Arbeter beschäftigt wird (also auch auf das Handwerk), und ausserdem auf Bergwerke, Hüttenwerke, Giessereien und überhaupt alle Anstalten zur Gewinnung oder Verarbeitung von Mineralien. Im Zweifel entscheidet die Aufsichtsbehörde, ob ein Betrieb unter das Gesetz fällt.

§ 1. Verbotsbestimmungen.

Kinder unter zwölf Jahren dürfen gar nicht beschäftigt werden, Kinder von 12 bis 14 Jahren nur mit leichten Arbeiten und dann noch mit der Bedingung, dass sie ein ärztliches Tauglichkeitszeugnis besitzen (§ 17). Das Gesetz von 1894 erlaubt Kindern über 12 Jahren im Sommer unter gewissen Bedingungen ausserhalb der Schulzeit Handwascharbeiten im Bergbau.

Kinder und Arbeiterinnen dürfen nicht unter Tag beschäftigt werden (§ 22) und gewisse gefährliche Arbeiten an Maschinen sind ihnen untersagt (§ 23). Personen unter 18 Jahren dürfen keine Dampfkessel besorgen (§ 24) und eine königliche Verordnung kann ihnen jede Arbeit in gefährlichen Betrieben untersagen. Arbeiterinnen dürfen binnen vier Wochen, und wenn nötig, binnen sechs Wochen nach ihrer Niederkunft nicht arbeiten (§ 21). Das Gesetz vom 14. Juli 1897 über die Bäckereien schliesslich untersagt die Beschäftigung von Kindern unter 14 Jahren in diesen Anstalten.

§ 2. Entstehung des Vertrags.

In Betrieben, in welchen mehr als 25 Arbeiter beschäftigt werden oder die Aufsichtsbehörde es anordnet, muss eine mit Hilfe von wenigstens fünf Vertretern oder erwachsenen Arbeitern, welchen wenigstens acht Tage Überlegungsfrist zu geben ist, zu entwerfende Arbeitsordnung erlassen werden. Nach dem Erlass wird dieselbe dem Inspektor zur Genehmigung zugeschickt; auch die Regierung hat dieselbe darauf zu genehmigen, kann dies aber nur verweigern, wenn die Bestimmungen der Arbeitsordnung gegen das Gesetz verstossen. Die Arbeitsordnung soll die Bedingungen für Annahme und Entlassung und für die Lohnzahlungen enthalten.

§ 3. Inhalt des Vertrags.

Die Arbeitszeit erwachsener Männer wird nur durch § 28 des Gesetzes von 1892 geregelt, welcher bestimmt, dass in Betrieben mit grösseren Gefahren eine königliche Verordnung die Arbeitszeit beschränken und selbst für jeden Tag festsetzen kann. Arbeit an Sonn- und Festtagen, d. h. zwischen 6 Uhr abends des dem Sonn- oder Festtag vorhergehenden Tags bis 10 Uhr abends des nächsten Tags oder des letzten Festtags, ist mit einigen Ausnahmen untersagt (§ 27). Das Gesetz über die Bäckereien beschränkt die Beschäftigungszeit auf 12 Stunden, einschliesslich der Ruhestunden, und untersagt Nacht- und Sonntagsarbeit.

Die Arbeitszeit der Arbeiterinnen ist derjenigen der Männer gleich.

Kinder von 12 bis 14 Jahren dürfen nicht länger als sechs Stunden pro Tag, jugendliche Arbeiter (von 14 bis 18 Jahren) nur 10 Stunden mit einer einstündigen Pause zu Mittag und einer halbstündigen nach jeder $4\frac{1}{2}$ stündigen Arbeit beschäftigt werden (§§ 17 und 18). Schulpflichtige Kinder dürfen nicht während der Schulzeit arbeiten (§ 20) und jugendliche Arbeiter nicht in der Nacht, d. h. zwischen 8 und 6 (§ 19). Die folgenden Ausnahmen sind jedoch erlaubt: Wenn die Betriebsart es nötig macht, kann vom Verbot der Nachtarbeit und von den Pausen abgewichen werden, wenn nur die Arbeitszeit nicht verlängert wird. Auf Antrag kann nach Unfällen, Naturereignissen und ähnlichen Fällen die Arbeitszeit verlängert werden. Überstunden können durch allgemeine Verordnung erlaubt werden, wenn sie zeitlich nötig sind. In Betrieben mit leichten Arbeiten dürfen die jugendlichen Arbeiter an den ersten fünf Wochentagen $10\frac{1}{2}$ Stunden, im ganzen aber nicht mehr als 60 Stunden in der Woche beschäftigt werden (§ 26).

Über den Lohn ist folgendes bestimmt: Wöchentliche Zahlung in gangbaren Münzen und in der Werkstätte wird vorgeschrieben. Abzüge dürfen nur mit Zustimmung des Arbeiters oder auf Grund von Gesetz oder Arbeitsordnung gemacht werden (§ 30). Geldstrafen dürfen in der Regel den halben Tageslohn nicht übersteigen und der Ertrag ist in eine Krankenkasse abzuführen. Schadensersatz wegen mangelhafter Arbeit oder Materialbeschädigung gilt nicht als Geldstrafe (§ 32).

Über Sorge für Leben und Gesundheit wird bestimmt, dass die Lokale, Maschinen und weiteren Betriebseinrichtungen so zu halten sind, dass Leben und Gesundheit der Arbeiter, soweit möglich, auf zweckmässige Weise gesichert sind. Die §§ 4—14 enthalten genaue Vorschriften über Reinigung, Beleuchtung, Erwärmung, Luftraum, Ventilation, Einfriedigung der Maschinen, Behandlung der Dampfkessel, Feuersgefahr. Die Aufsichtsbehörde hat nähere Vorschriften zu geben (§ 15) und eine königliche Verordnung kann über besonders gefährliche Betriebe besondere Vorschriften erlassen.

Von dergleichen Vorschriften sind mir nur diejenige der Verordnung vom 17. August 1899 bekannt, welche für die Fabrikation von Phosphorzündhölzchen ähnliche Bestimmungen erlassen hat, als wir in anderen Ländern gefunden haben.

§ 4. Dauer und Auflösung des Vertrags.

So weit nicht schriftlich oder von der Arbeitsordnung etwas anderes bestimmt ist, kann der Vertrag der festangestellten Arbeiter mit einer 14 tägigen Frist gekündigt werden. Jedenfalls muss die Frist für beide Parteien gleich sein.

§ 5. Durchführung der Bestimmungen.

Ausser der Arbeitsordnung hat der Arbeitgeber auch die Bestimmungen des Gesetzes und dessen Ausführungsbestimmungen auszuhängen. Er hat ein Verzeichnis der von ihm beschäftigten Kinder und jugendlichen Arbeiter zu führen und bedarf für die Errichtung einer Fabrik oder Werkstätte der Erlaubnis der Behörde. Schliesslich hat er auch die Unfälle anzugeben (§§ 2, 3, 16, 33).

Die Aufsicht wird von den §§ 35—38, welche durch die Verordnungen vom 23. Juni und 1. Juli 1893 ausgeführt werden, geregelt. In jeder Gemeinde wird eine Kommission eingesetzt; der Vorstand der Gesundheitskommission soll derselben angehören und die übrigen Mitglieder werden von den Gesundheitskommissionen oder dem Magistrat gewählt. Die Kommissionen handeln nach Anleitung und unter Kontrolle der Inspektoren. Sie sind mit dem ganzen Aufsichtsdienst beauftragt, können aber nur vorläufige Entscheidungen geben.

Ausserdem werden vom König Inspektoren ernannt, welche unparteiisch und wohlwollend aufzutreten, Rat zu erteilen, die Betriebe möglichst viel und unangemeldet zu besuchen haben. Bei schweren Verstössen gegen das Gesetz machen sie Anzeige, bei leichteren wirken sie auf Abhilfe hin. Sie sammeln statistisches Material, erstatten Jahresberichte, dienen dem Minister als Ratgeber und treten von Zeit zu Zeit mit einander zu Beratungen zusammen. Sie treffen endgültige Entscheidungen über die Massnahmen für die Sicherheit und Gesundheit.

Die Strafen auf Zuwiderhandlungen belaufen sich von 5 bis 100 Kronen.

Russland.

Übersicht über die gesetzlichen Bestimmungen.

Verbot, einen Vertrag abzuschliessen.

1. Ges. v. 1. Juni 1882.

Entstehung, Inhalt, Auflösung des Vertrags.

2. B.G.B. § 1061 und 1062. — 3. Ges. v. 3. Juni 1886, abgeänd. 8. Juni 1893.

Arbeitszeit.

No. 1 und 3. — 4. Ges. v. 3. Juni 1885 mit Verordn. v. 10. März 1886. — 5. Ges. v. 24. April 1890. — 6. Ges. v. 2. Juni 1897 mit Verordn. v. 20. Sept. und 8. Dez. 1897 und Ministerialerlässe v. 5. Jan., 24. Febr. und 14. März 1898.

Inspektion.

7. Ges. v. 14. März 1894.

Landarbeiter.

8. Ges. v. 12. Juni 1886.

Die vor 1893 erlassenen Gesetze sind in 1893 unter dem Namen „industrie-ustaw“ (etwa wie „Gewerbeordnung“) kodifiziert.

Quellen.

No. 1—6: *Handwörterbuch der Staatswissenschaften sub voce „Arbeiterschutzgesetzgebung“ (Russland).* — No. 2, 3 und 8: ***Michel Bodeux,*** *Etudes sur le contrat de travail S. 175 ff.* — No. 5: *Braun's Archiv IV S. 204 ff.* — No. 6: *Eod. XII S. 512 ff.* und *Annuaire de législation du travail, publié par l'Office du travail de Belgique 1897 S. 315 ff.*

§ 1. Verbot, einen Vertrag einzugehen oder bestimmte Arbeit zu verrichten.

Dieses Verbot ist nur für Kinder unter 12 Jahren ausgesprochen (Ges. v. 1882).

§ 2. Entstehung des Vertrags.

Der Vertrag der erwachsenen Arbeiter entsteht in Werkstätten durch Übermittelung eines Abrechnungsbuches, das die Bedingungen des Vertrags, die gemachten Lohnzahlungen und die „décompte“ für Arbeitseinstellung und vom Arbeiter verursachten Schaden enthält. In Fabriken muss es binnen 8 Tagen überreicht werden und den Namen des Arbeiters, die Dauer des Vertrags, den Lohn und die Zahlungstage, die vom Arbeiter gegebenenfalls zu zahlenden Kosten für Beherbergung u. s. w., die anderen Bedingungen, den Betrag der ihm auferlegten Geldstrafen, die gesetzlichen Bestimmungen und diejenigen der Arbeitsordnung enthalten. Der Arbeiter hat das Buch zu verwahren und zur Fortschreibung vorzulegen (§§ 7, 8, 21, 24).

Ausserdem muss eine Arbeitsordnung erlassen werden, welche auszuhängen ist (§ 18). In Fabriken ist sie vom Inspektor zu genehmigen und muss die Arbeitsstunden, die freien Tage, die Bedingungen über Logis, Fabriksbäder u. s. w., die Reinigungsstunden der Fabrik, die Verpflichtungen des Arbeiters in Bezug auf die Ordnung, Sittlichkeit und Sicherheit enthalten (§ 29).

Die verheiratete Frau und der Minderjährige können von ihrem Gatten oder Vertreter nicht ohne ihre Zustimmung zur Arbeitsleistung verpflichtet werden (§ 1061 des B.G.B.).

§ 3. Inhalt des Vertrags.

A. Die Arbeitszeit.

a) Die Beschäftigungszeit erwachsener Arbeiter wird vom Gesetz vom 2./14. Juni 1897 geregelt. Das Gesetz findet auf Fabriken und Werkstätten mit mehr als 15 Arbeitern oder mechanischer Triebkraft, Bergwerke, Eisenbahnwerkstätten und Staatsbetriebe Anwendung (§ 1). Als Beschäftigungszeit wird die Zeit verstanden, während welcher der Arbeiter zur Verfügung des Arbeitgebers steht; in Bergwerken wird die Zeit des Auf- und Hinabsteigens eingerechnet (§ 2). Am Tage dürfen die Arbeiter nicht mehr als $11^1/_2$, am Tag vor einem Ruhetag 10 Stunden beschäftigt werden; wenn ein Teil der Arbeitszeit in die Nacht (d. h. zwischen 9 und 5, oder wenn mit zwei Schichten gearbeitet wird, von 10 bis 4 Uhr) fällt, darf die Beschäftigung 10 Stunden nicht überschreiten. Am Tag vor Weihnachten muss die Arbeit am Mittag enden (§§ 3—5). An Sonn- und Festtagen ist die Arbeit untersagt; als Festtage werden 12 von § 6 genannte Tage im Jahre betrachtet; für Personen eines anderen Bekenntnisses treten ihre Festtage an die Stelle der genannten. Mit ihrer Zustimmung können die Arbeiter an einem anderen Tage der Woche ruhen, wenn nur dem Inspektor davon Mitteilung gemacht wird (§ 7). Nur auf besondere Vereinbarung darf der Arbeiter Überstunden machen (§ 8).

Der Minister hat das Gesetz auszuarbeiten und hat dafür besondere Bestimmungen für besondere Betriebe zu erlassen und Ausnahmen nach dem Bedarf der Betriebe zu erlauben (§ 9). Der betreffende Erlass vom 20. Sept. 1897 bestimmt, dass die Arbeitspausen nicht in die Beschäftigungszeit eingerechnet sind (§ 3) und dass, wenn die Arbeit mehr als zehn Stunden dauert, eine wenigstens einstündige Pause, geregelt nach den Forderungen des Betriebs und den örtlichen Verhältnissen, zu gewähren ist (§ 8); nach jeden sechs Stunden muss Gelegenheit zur Mahlzeit, sei es auch bei der Arbeit, gewährt werden (§ 9). Wenn in zwei Schichten von 18 Stunden gearbeitet wird, darf der Arbeitstag 12 Stunden dauern, wenn nur die durchschnittliche Arbeitsdauer in zwei Wochen neun Stunden nicht übersteigt (§ 7). Die Sonn- und Festtagsruhe hat 24 Stunden zu dauern (§ 11). In den in einem Anhang angezeigten Betrieben mit ununterbrochenem Feuer dürfen die Arbeiter höchstens 24 von den 48 Stunden und an Tagen der Schichtenwechsel 30 Stunden beschäftigt werden und muss an vier Tagen des Monats eine 24stündige Ruhe gewährt werden; wenn die Arbeitszeit weniger als 8 Stunden beträgt, braucht dies jedoch nur an drei Tagen zu geschehen (§ 13).

Indem für gefährliche Betriebe die Arbeitszeit nicht mehr beschränkt ist als sie im allgemeinen ist, sind Überstunden in reichlichem Masse ermöglicht. Dieselben sind in drei Fällen erlaubt: Für Hilfsarbeit, wie Reparaturen, Kesselrevisionen, Anlegen von Feuer, Bewachung u. s. w., für welche auch keine Pausen und Sonntagsruhe gelten und welche in der Arbeitsordnung anzuzeigen ist (§ 14). Zweitens für Wiederherstellung nach plötzlichem Schaden an Kesseln, Maschinen, nach Feuer und nach

anderer gezwungener, zeitlicher Einstellung des Betriebs (§ 15). Und drittens jedesmal mit Genehmigung des Ministers in wichtigen Ausnahmefällen für bestimmte Betriebszweige und Gruppen von Arbeitern (§ 16). Als Überstunden werden jedoch nicht betrachtet die zum Betrieb notwendigen und in der Arbeitsordnung vorherbedungenen Stunden, welche z. B. zur Vollendung einer nicht zu unterbrechenden Arbeit dienen (§ 17). Indem also der genannte Erlass vom 20. Sept. 1897 die Zahl der erlaubten Überstunden auf 120 im Jahre beschränkte, haben darauf folgende Erlasse vom 8. Dez. 1897, 5. Jan. und 24. Febr. 1898 für immer mehr Betriebe eine Ausnahme gemacht und schliesslich selbst das Maximum aufgehoben; dadurch wird das ganze Gesetz von 1897 fast hinfällig.

b) Den Arbeiterinnen untersagt das Gesetz vom 3. Juni 1885 jede Nachtarbeit (d. h. zwischen 10 Uhr abends und 9 Uhr morgens [1])) in Baumwollen-, Wollen- und Leinwandfabriken. Der Ministerialerlass vom 10. März 1886 hat das Verbot auf Flachsspinnereien, Hechlereien und Fabriken von gemischten Geweben ausgedehnt. In besonderen Fällen (wie nach einer Einstellung durch einen Unfall; in lebhaften Zeiten) und wenn die Frau mit dem Familienhaupt zusammenarbeitet, erlaubt das Gesetz vom 24. April 1890 Nachtarbeit, wenn darauf bis zum Mittag Ruhe gewährt wird. In anderen Betrieben steht die Arbeiterin dem Arbeiter gleich.

c) Das Gesetz vom 3. Juni 1885 stellt die jugendlichen Arbeiter von 15 bis 17 Jahren mit den Arbeiterinnen gleich.

d) Kinder von 12 bis 15 Jahren dürfen den Gesetzen von 1882 und 1884 zufolge nicht mehr als acht Stunden pro Tag beschäftigt werden, in welchen Unterrichtsstunden, Arbeitspausen und Mahlzeiten nicht eingeschlossen sind. Nach jeden vier Stunden ist eine Ruhe zu gewähren; Nacht- und Sonntagsarbeit ist ihnen untersagt. Das Gesetz vom 24. April 1890 hat diese Bestimmungen dahin abgeschwächt, dass bei einer sechsstündigen Arbeitszeit eine Ruhe nicht nötig ist; dass in Glashütten Nachtarbeit erlaubt ist, wenn derselben eine 12-stündige Ruhe folgt, und dass bei einem Arbeitstag von 18 Stunden in zwei Schichten während neun Stunden gearbeitet werden darf, wenn nach jeden $4^1/_2$ Stunden eine Pause gewährt wird. Als Nacht wird die Zeit zwischen 10 und 4 betrachtet. Dieses Gesetz erlaubt den Inspektoren, auch Arbeit an Sonn- und Festtagen zu gestatten, wenn die erwachsenen Arbeiter in derselben Zeit arbeiten. Auch kann die Gouvernementsregierung Nachtarbeit unter denselben Bedingungen als den Arbeiterinnen erlauben.

B. Der Lohn.

Der Lohn wird in das Arbeitsbuch aufgenommen. Vor dem Ablauf eines auf bestimmte Dauer abgeschlossenen Vertrags kann derselbe nicht abgeändert werden; bei Verträgen unbestimmter Dauer muss eine Änderung zwei Monate zuvor angekündigt werden (§ 26 des Ges. vom 3. Juni 1886). Die Zahlung hat bei Verträgen auf

[1]) Ossip Polinkowsky sagt in Soz. Praxis II, S. 163, dass diese Zeit nicht bestimmt ist.

länger als einen Monat einmal im Monat, bei Verträgen auf unbestimmte Dauer wenigstens zweimal im Monat stattzufinden (§ 12). Sie hat bar zu geschehen; Aufrechnung ist nur erlaubt für vom Arbeiter verschuldete Vergütung von Kost und für den Preis von aus den Magazinen der Fabrik gelieferte Lebensbedürfnisse und dies nur bei jeder Zahlung auf höchstens ein Drittel des Lohnes, wenn er nicht verheiratet, ein Viertel, wenn er verheiratet oder Witwer ist (§§ 14 und 15). Der Arbeitgeber darf keine Rente von Vorschüssen oder Vergütung für Bürgschaften nehmen (§ 16) und darf den Arbeiter nicht ärztliche Hilfe, Beleuchtung der Werkstätte oder Gebrauch von Gerätschaften zahlen lassen (§ 17).

Geldstrafen sind nur erlaubt für schlechte Arbeit (darunter Verschlechterung von Maschinen und Gerätschaften), Einstellung der Arbeit und Störung der Ordnung. Als Einstellung der Arbeit wird Abwesenheit während wenigstens eines halben Tages betrachtet; die Geldstrafe dafür darf den Lohn von drei Tagen nicht überschreiten, aber der Lohn kann während der ganzen Abwesenheit einbehalten werden. Die Bedeutung von „Störung der Ordnung“ ist eine sehr ausgedehnte: darunter fällt Ungehorsam, Zank oder Geschrei während der Arbeit, Trunkenheit, unerlaubte Spiele u. s. w. Für Geldstrafen darf nie mehr als ein Drittel des fälligen Lohns einbehalten werden. Der Ertrag der Strafen bildet eine besondere Kasse, welche nur mit Genehmigung des Inspektors und dann im Interesse der Arbeiter nach vom Minister zu erlassenden Bestimmungen verwendet werden darf (§§ 30—39).

C. Andere Verpflichtungen der Parteien.

Wir nennen hier nur diejenigen des Arbeitgebers, den Kindern, welche noch kein Zeugnis besitzen, dass sie die niedere Schule durchgemacht haben, die Gelegenheit zu gewähren, wenigstens drei Stunden täglich oder 18 Stunden wöchentlich die Schule zu besuchen (Ges. v. 1884).

§ 4. Dauer und Auflösung des Vertrags.

Ein auf eine bestimmte Dauer abgeschlossener Vertrag kann stets nach fünf Jahren aufgelöst werden (§ 1062 des B.G.B.). Der Vertrag unbestimmter Dauer kann stets mit einer 14tägigen Frist gekündigt werden (§ 10 des Ges. v. 1886).

Der Vertrag wird aufgelöst durch Zustimmung der Parteien, Ablauf der vereinbarten Dauer oder Aufhören der Unternehmung, Ausweisung oder Gefängnisstrafe des Arbeiters, Militärdienst oder Wahl zu einem öffentlichen Amt, Verweigerung der Behörde seinen Aufenthaltsschein zu erneuern, fortwährende Einstellung des Betriebs (§ 19). Der Arbeiter kann ohne Kündigung entlassen werden, wenn er länger als drei Tage abwesend ist, wenn er wegen eines Verbrechens, das mit Gefängnis gestraft wird, verfolgt wird, wenn sein Betragen die Interessen oder die Sicherheit der Fabrik gefährdet und wenn er mit einer ansteckenden Krankheit behaftet ist. Der Arbeiter darf austreten, wenn er seinen Lohn nicht bekommt; wegen Thätlichkeiten oder Beleidigungen von seiten des Arbeitgebers oder dessen Angehörigen; wenn die Bedingungen über Kost und Beherbergung nicht erfüllt werden;

wenn die Arbeit seine Gesundheit schädigt; und wegen Tod oder Militärdienst eines Familienangehörigen (§§ 20 und 21).

§ 5. Durchführung der Bestimmungen.

Von den Verpflichtungen des Arbeitgebers bezüglich des Abrechnungsbuches und der Arbeitsordnung ist schon gesprochen. Ausserdem hat er dem Arbeitsinspektor Eintritt in seine Anstalt zu gestatten.

Die Inspektion wird vom Gesetz vom 14. März 1894 geregelt. Die Inspektoren stehen unter dem Finanzminister. Ihre Aufgabe wird besonders durch vertrauliche, für das Publikum geheim gehaltene Rundschreiben des Ministers geregelt. Das Gesetz bestimmt, dass sie die Aufsicht über die Durchführung der Gesetze haben und ein durch die Polizei zu bestätigendes Protokoll aufnehmen können. Wenn sie Kinder physisch unfähig zur Arbeit finden, können sie ein ärztliches Zeugnis fordern oder ihre Entlassung anordnen. Sie müssen die Betriebe anzeigen, in welchen Kinder, besonders Mädchen, nicht beschäftigt werden und in welchen dieselben nur sechs Stunden arbeiten dürfen. Sie müssen auch auf Sicherheitsmassnahmen achten. Sie führen ein Tagebuch und erstatten monatlich und jährlich vor dem 15. Januar Bericht.

Die Strafbestimmungen sind die folgenden: Arbeiter, welche zur Arbeitseinstellung oder zur Erwirkung eines höheren Lohnes vor Ablauf des Vertrags aufreizen, werden mit 4 bis 8 Monaten, die Teilnehmer einer solchen Bewegung mit 2 bis 4 Monaten gestraft; die letzteren werden jedoch nicht gestraft, falls sie auf die erste Aufforderung der Polizei sofort wieder die Arbeit antreten. Wenn grosse Interessen geschädigt werden, werden die Strafen auf 8 bis 16 bezw. 4 bis 8 Monate erhöht. Kündigung vor der vereinbarten Zeit wird vom Friedensrichter mit höchstens 6 Monaten, vorsätzliche Beschädigung von Gerätschaften mit 3 Monaten gestraft, aber wenn die Arbeit demzufolge eingestellt werden muss, tritt eine Strafe von 3 bis 10 Monaten ein. Von Strafen der Arbeitgeber im Fall der Übertretung von gesetzlichen Bestimmungen findet man keine Spur!

§ 6. Landarbeiter.

Ein besonderes Gesetz vom 12. Juni 1886 regelt das Verhältnis der Landwirte zu ihren Arbeitern. Es weicht in folgenden Punkten von den obengenannten Bestimmungen ab:

Der Vertrag wird mündlich oder schriftlich eingegangen; im ersten Fall ist derselbe formlos, im zweiten Fall wird er durch einen notariellen oder einen Privatvertrag, welcher von der Behörde legalisiert werden kann, abgeschlossen. Abschliessung durch ein Abrechnungsbuch und selbst durch Übermittelung des Aufenthaltsscheins an den Arbeitgeber ohne Vereinbarung näherer Bedingungen ist auch erlaubt (§§ 12—17). Arbeitsbücher werden von der Gouvernements-

regierung zusammengestellt und an die Gemeindevorstände geschickt, welche die Bedingungen des Vertrags in dieselben aufnehmen und beglaubigen und sie in ein für jedermann zur Einsicht liegendes Verzeichnis einschreiben; der Arbeitgeber bewahrt das Buch auf und kann mittels desselben den Arbeiter von einem anderen, in dessen Dienst er getreten ist, zurückfordern.

Minderjährige dürfen nicht in einer Thätigkeit, die ihre Kräfte übersteigt, beschäftigt werden.

Die Arbeitszeit ist nicht beschränkt.

Der Lohn ist bei dem Vertragsabschluss festzustellen (§ 26) und darf nicht in Brot, Getreide oder anderen Waren, sondern nur in Geld ausgezahlt werden und zwar an den vereinbarten Tagen. Bei zu später Zahlung hat der Arbeiter auf eine halbe Kopeke pro Tag über den Lohn Anspruch, und wenn dieselbe nicht gleich nach der Auflösung des Vertrags stattfindet, auf das Doppelte. Anrechnung ist nur erlaubt für Entschädigung wegen Versäumnis, schlechter Arbeit, Frechheit, Ungehorsam und eines den Gütern des Arbeitgebers verursachten Schadens (§§ 30, 45, 50, 68).

Die weiteren Verpflichtungen des Arbeitgebers sind die folgenden: Er muss den Arbeiter billig und mild behandeln und darf keine andere als die bedungene Arbeit fordern (§ 26). Im Fall der Krankheit hat er ihm zu helfen und wenn nötig ihn nach Hause oder in ein Krankenhaus zu schicken. Die Kost muss gesund und gut sein und die örtliche Durchschnittsqualität haben (§ 32). Wenn er Krankheit, Invalidität oder Tod des Arbeiters verschuldet, hat er einen Schadensersatz zu leisten, dessen Höhe vom Richter bestimmt wird, falls die Parteien darüber nicht einig werden (§ 46). Er hat den Arbeiter bis zum Ablauf der Dienstzeit zu behalten und ihm nach Ablauf seinen Aufenthaltsschein zu erstatten bei Strafe des doppelten Lohns (§§ 66 und 67).

Der Arbeiter muss am vereinbarten Tag die Arbeit antreten (§ 48), den Anordnungen ohne Widerspruch und mit Eifer nach den Bedingungen des Vertrags Folge leisten, sittlich, mässig und ehrfurchtsvoll sein; er darf sich ohne Genehmigung nicht entfernen, muss für Tiere und Gerätschaften sorgen, den Arbeitgeber verteidigen und bis zum Ablauf des Vertrags bei ihm bleiben (§ 31 ff.)

Es ist untersagt, einen Vertrag einzugehen, welcher erst nach einem Jahre anfängt; sich länger als auf ein Jahr zu verbinden, um Schulden zu zahlen, und das Recht des Arbeiters, vor das Gericht zu gehen, zu beschränken. Der Zweck dieser Bestimmungen ist, der Neigung der Arbeiter, bei jedem Schulden zu machen und sich dann auf lange zu verbinden, vorzubeugen.

Der Vertrag wird auf eine bestimmte Dauer, höchstens aber auf fünf Jahre abgeschlossen und jährlich kann dann mit einer zweimonatlichen Frist gekündigt werden. Derselbe kann auch auf unbestimmte Dauer eingegangen werden und die Kündigung kann dann jederzeit mit einer zweiwöchentlichen Frist stattfinden (§ 64 ff.). Im übrigen sind die Auflösungsfälle dieselben wie die oben in § 4 genannten.

Der Arbeiter kann sofort entlassen werden, u. a. wegen Faulheit, Trunkenheit, Frechheit, Diebstahl, Untreue, unvorsichtigen

Gebrauchs von Feuer, ansteckender Krankheit, Untauglichkeit, Gefängnisstrafe u. s. w. Der Arbeiter kann austreten, wenn der Arbeitgeber seine Verpflichtungen nicht erfüllt oder ihn beleidigt oder misshandelt; wenn er invalide wird, sein Leben oder Gesundheit gefährdet wird, der Arbeitgeber ihm eine durch Krankheit angesteckte Wohnung zuweist; wegen unvorhergesehener Umstände, welche ihn nötigen nach Hause zurückzukehren. Wenn wegen unrechtmässigen Vertragsbruchs Schadensersatz geschuldet ist, beträgt derselbe den Lohn von drei Monaten.

Kurze, allgemeine, vergleichende Übersicht über die gesetzlichen Bestimmungen der in diesem Werke behandelten Länder.

Quellen.

Emma Brooke, A Tabulation of the factory laws of European countries. London 1898.

Georg Evert, Der Arbeiterschutz und seine Entwicklung im neunzehnten Jahrhundert. Berlin 1899.

Wenn man die von uns besprochenen Gesetze durchgeht, so findet man, dass in einigen Ländern alle erlassenen Bestimmungen über eine Gruppe von Arbeitgebern und Arbeitern in ein einziges Gesetz aufgenommen sind, während in anderen jedesmal, wenn ein neuer Gegenstand gesetzlich zu regeln war, ein besonderes Gesetz mit eigenem Geltungsgebiet erlassen ist.

Die Ursache dieses letzteren Verfahrens liegt in dem Erlass von Gesetzen, welche das ganze Gewerbewesen regeln, den sogen. „Gewerbeordnungen", in welche alle weiteren Gesetze eingeschoben werden. Neben diesen Gewerbeordnungen, welche im deutschen Reiche und in Österreich erlassen sind, findet man dann noch einige allgemeine Bestimmungen im Bürgerlichen und im Handelsgesetzbuch. Die deutsche Gewerbeordnung schliesst, soweit sie sich auf den Arbeiterschutz bezieht, nur kleine Werkstätten und den Verkehr,[1] die österreichische nur den Bergbau und „unskilled labourers" (das Sonntagsarbeitsgesetz die letzteren jedoch nicht) aus. Ein einziges und allgemeines Gesetz neben dem bürgerlichen Gesetzbuch findet man auch in der Schweiz; es bezieht sich auf alle Betriebe mit mechanischer Triebkraft und mit wenigstens einem Arbeiter unter 18 Jahren, weiter auf alle gefährlichen Betriebe mit mehr als fünf und alle anderen mit mehr als zehn Arbeitern, nicht aber auf Handel und Verkehr.

Das weiteste Geltungsgebiet der Spezialgesetze haben die englischen „Factory and workshops Acts", nämlich auf Fabriken und Werkstätten. Docks, Anlegestellen, Warenlager, Ein- und Ausladen und Bauhöfe. Für den Bergbau und die Läden sind besondere Gesetze erlassen. Die Truckgesetze finden nur auf Industriearbeiter Anwendung.

Das Gewerbegesetz in Ungarn bezieht sich nur auf Fabriken.

Die Gesetze über Frauen- und Kinderarbeit in den anderen Län-

[1] Wir sprechen hier nur von Industrie, Handel und Verkehr.

dern finden nur auf Fabriken und Werkstätten Anwendung, meistens (ausser in den Niederlanden) mit Ausnahme der Arbeit von Familienangehörigen unter dem Familienhaupt, das belgische aber auch auf Anlegestellen, Häfen und den Verkehr. Die Gesetze über den Schutz vor Gefahren und Krankheit finden meistens auf dieselben Anstalten Anwendung, in Frankreich auch auf ungesunde oder gefährliche Hausarbeit, die belgische Verordnung auf die als gefährlich oder schädlich klassifizierten Betriebe, das Gesetz von 1899 auch auf andere, selbst auf Handelsgewerbe, das niederländische schliesslich auf Anstalten mit mechanischer Triebkraft oder mehr als neun Arbeitern und auf Flachshechlereien und -schwingeleien. Das belgische Truckgesetz bezieht sich auf „ouvriers“ wie das Gesetz über den Arbeitsvertrag. Das belgische Gesetz über die Arbeitsordnungen auf Anstalten (auch des Handels) mit mehr als fünf Arbeitern. Der niederländische Entwurf über den Arbeitsvertrag schliesslich regelt jedes Dienstverhältnis.

Erster Abschnitt.

Industriearbeiter.

§ 1. Verbot, einen Vertrag abzuschliessen oder bestimmte Arbeit zu verrichten.

a) Das Verbot, Kinder unter einem bestimmten Alter zu beschäftigen, wird in allen Ländern ausgesprochen; nur das Alter ist verschieden. Gänzlich verboten ist die Arbeit der Kinder unter 9 Jahren in Italien, 10 Jahren in Dänemark und Ungarn. 11 Jahren in England, 12 Jahren in Frankreich, Österreich (in Werkstätten, wenn die Arbeit nicht schwer ist, die körperliche Entwicklung behindert oder mit der Schulpflicht kollidiert), Belgien, Niederlanden, Luxemburg, Schweden, Norwegen und Russland, 13 Jahren in Deutschland (wenn das Kind nicht mehr schulpflichtig ist), Genf und Solothurn, 14 Jahren in der Schweiz und Österreich (in Fabriken und bei schwerer oder ungesunder Arbeit in Werkstätten). In verschiedenen Ländern wird von Kindern, welche das Minimalalter schon erreicht haben, ein ärztliches Zeugnis körperlicher Tauglichkeit gefordert, bevor sie zugelassen werden: So in Ungarn für Kinder unter 12 Jahren, in Frankreich unter 13 Jahren (hier wird obendrein ein Zeugnis über den Schulbesuch verlangt), in Norwegen, Dänemark und Genf 14, in Schweden und Italien 15 und in England (in Fabriken) unter 16 Jahren, in den Niederlanden unter 16 Jahren, aber nur in schädlichen und gefährlichen Betrieben.

b) Arbeit unter Tag wird den Arbeiterinnen untersagt in Frankreich, Deutschland, Österreich, Luxemburg und Belgien (in letzterem Lande unter 21 Jahren und mit Ausnahme der schon zur Zeit des Erlasses beschäftigten). Den Kindern, jugendlichen Arbeitern und Arbeiterinnen ist dieselbe untersagt in England (Kinder unter 12 Jahren), Schweden (Kinder unter 14 und Mädchen unter 18 Jahren), Nieder-

landen (jugendlichen unter 16 Jahren), Norwegen und Luxemburg (unter 16 Jahren und von 16 bis 18 Jahren nur schwere Arbeit). Den Kindern unter 10 Jahren in Italien.

c) Arbeiterinnen dürfen in den meisten Ländern während einer bestimmten Zeit nach der Niederkunft nicht beschäftigt werden. Diese Zeit beträgt vier Wochen in den Niederlanden, England, Deutschland, Österreich, Belgien, Norwegen und Ungarn; in der Schweiz beträgt sie acht Wochen, davon wenigstens sechs nach der Niederkunft, in Zürich sechs, davon vier nach der Niederkunft und in den anderen schweizerischen Kantonen nur sechs Wochen nach der Niederkunft. Deutschland, Österreich (Bergbau) und Norwegen bestimmen auch, dass die vier Wochen durch ein ärztliches Zeugnis auf sechs verlängert werden können. Frankreich hat keine Bestimmungen über den Gegenstand erlassen.

d) Dass schwangere Frauen nicht beschäftigt werden, bestimmt die Schweiz und dann noch nur in den oben S. 162 genannten ungesunden Betrieben. St. Gallen bestimmt, dass sie jederzeit die Arbeit einstellen dürfen.

e) In verschiedenen Ländern ist es Arbeiterinnen und Kindern (in der Schweiz meistens nur Kindern unter 16 Jahren) gänzlich untersagt, in bestimmten gefährlichen oder ungesunden Betrieben zu arbeiten oder im allgemeinen solche Arbeit zu verrichten. In allen Ländern wird man wohl ungefähr dieselben Betriebe gefährlich oder ungesund nennen, aber die Bestimmungen der verschiedenen Länder und die Art ihres Erlasses weichen doch ziemlich von einander ab. So haben Frankreich und Belgien drei lange Verzeichnisse von Betrieben festgestellt, in welchen keine Kinder und Arbeiterinnen beschäftigt werden dürfen; in Belgien gelten diese Bestimmungen für Arbeiter unter 16 und Arbeiterinnen von 16 bis 21, in Frankreich für Arbeiter unter 18 Jahren und alle Arbeiterinnen. Italien hat auch Verzeichnisse, jedoch nur für Kinder unter 15 Jahren. Wir können hier die Betriebe nicht wiederholen.

Deutschland hat das Verbot so ausgesprochen, dass es in einer Anzahl von Bekanntmachungen, jede über einen Betrieb, angiebt, welche Arbeit untersagt ist. Ein absolutes Verbot der Beschäftigung spricht es nur aus für Kinder unter 14 Jahren in Walz- und Hammerwerken und unter 16 Jahren in Blei- und Bleizuckerfabriken. Die Schweiz nennt in einer Verordnung die Betriebe, in welchen bestimmte Arbeit nicht verrichtet werden darf.

Schliesslich wird noch bestimmte Arbeit ohne Beziehung auf besondere Betriebe untersagt. Wir nennen erstens die Reinigung von im Gang begriffenen Maschinen in England für Kinder unter 14 und auf Anordnung des Inspektors auch unter 18 Jahren, in den Niederlanden für Personen unter 16 Jahren und Arbeiterinnen, in Frankreich für Arbeiter unter 18 Jahren und Arbeiterinnen, in Italien für Kinder unter 15 Jahren, in der Schweiz und Norwegen für Arbeiterinnen und Kinder unter 16 Jahren, in Dänemark für Kinder unter 16 Jahren, in Schweden für Minderjährige. England bestimmt auch, dass Arbeiterinnen und Kinder nicht zwischen dem feststehenden und laufenden Teil der Maschine beschäftigt werden dürfen, die Schweiz, dass Kinder keine Maschine bedienen noch ähnliche gefährliche Arbeit verrichten dürfen, Frankreich, dass Personen unter 18 Jahren, Luxemburg, dass

Personen unter 16 Jahren keine Maschinen durch Pedale oder horizontale Räder treiben und Kinder unter 16 Jahren keine vertikalen Räder oder schneidende Maschinen treiben dürfen, die Niederlande und Dänemark, dass Personen unter 16 Jahren nicht selbständig Maschinenführer oder Heizer sein, Norwegen, dass Personen unter 18 Jahren keine Dampfkessel besorgen dürfen.

In einzelnen Ländern wird das Tragen, Stossen oder Ziehen schwerer Lasten untersagt: die Niederlande schreiben vor, dass dieselben die Kräfte der geschützten Personen nicht übersteigen dürfen, Frankreich und Luxemburg geben für jede geschützte Gruppe das Maximalgewicht an.

Die Niederlande bestimmen, dass die geschützten Personen nicht in einer Temperatur von mehr als 32° beschäftigt werden dürfen, die anderen Länder nennen jedoch die Betriebe selbst, in welchen eine solche Wärme herrscht.

Für die Sittlichkeit untersagt noch Deutschland die Arbeit der Frauen und Kinder in Fabriken gewisser Gummiwaren und Frankreich das Setzen von unsittlichen Schriften.

f) In der Schweiz und Dänemark ist die Anfertigung der Zündhölzchen aus weissem Phosphor gänzlich untersagt, in den anderen Ländern den Frauen und Kindern nur die gefährlichste Arbeit in diesem Betrieb.

§ 2. Die Entstehung des Vertrags.

a) Grossjähriger Männer und unverheirateter Frauen.

Die Entstehung kann auf fünferlei Art geregelt sein. 1. Es kann gänzlich freigestellt sein, ob dieselbe mündlich oder schriftlich zu geschehen hat, und in diesem Fall wird gar keine Bestimmung darüber erlassen, wie in Frankreich (nur dass der Vertrag stempel- und steuerfrei ist), den Niederlanden, Italien, oder die Freiheit wird ausgesprochen, wie in Belgien und im niederländischen Entwurf. — 2. Es ist bestimmt, dass der Vertrag schriftlich abzuschliessen ist, wie in Schweden, oder dass einzelne Bedingungen nur gelten, wenn sie schriftlich abgeschlossen sind, wie in den englischen Truckgesetzen diejenigen über Anrechnung, Geldstrafe und Forderungen des Arbeitgebers. — 3. Die Entstehung des Vertrags kann von der Überreichung eines Arbeitsbuches an den Arbeitgeber, wie in Österreich und Russland für alle, in Deutschland für minderjährige Arbeiter abhängig gemacht werden. Wir gehen auf die Bestimmungen über das Arbeitsbuch nicht näher ein, weil es für Erwachsene jetzt veraltet ist und für Minderjährige mehr zur Kontrolle eingeführt ist. — 4. Durch das in Genf bestehende Verfahren (S. 164). — 5. Durch Erlass einer Arbeitsordnung.

Gesetzliche Bestimmungen über die Arbeitsordnung bestehen nur in Deutschland, Österreich, der Schweiz, Belgien, Norwegen und Russland (und dem niederländischen Entwurf). Deutschland verordnet den Erlass in Fabriken mit mehr als 20 Arbeitern, Österreich in Fabriken und Werkstätten mit mehr als 20, Belgien in allen Anstalten mit mehr als 5, die Schweiz in allen unter das Gesetz fallenden Anstalten,

Glarus, Basel, St. Gallen und Zürich, wenn der Umfang oder die Natur des Betriebs es fordert, Norwegen in Betrieben mit mehr als 25 Arbeitern und in den anderen, wenn die Behörde es für nötig erachtet, Russland in Fabriken. (Der niederländische Entwurf schreibt sie nicht zwangsweise vor.)

In den verschiedenen Ländern werden die Arbeiter bei dem Erlass zu Rate gezogen: In Norwegen muss die Arbeitsordnung mit Hilfe von fünf Arbeitern entworfen werden, welche acht Tage Überlegungsfrist bekommen; in Belgien können die Arbeiter während acht Tagen nach der Aushängung beim Arbeitgeber und beim Inspektor Beschwerde erheben, während die Ordnung erst am 15. Tag in Kraft tritt; in Deutschland müssen die grossjährigen Arbeiter oder ein Ausschuss derselben sich darüber aussprechen und werden ihre Beschwerden den Behörden mitgeteilt. (Im niederl. Entwurf tritt sie vier Wochen nach dem Erlass in Kraft; die Arbeiter werden nur über Geldstrafebestimmungen befragt.) Die anderen Länder gehen weniger weit: in der Schweiz hat die Ordnung nur auf dem Geschäftsbureau zur Einsicht auszuliegen; in Österreich und Russland bedarf es gar keiner Bekanntmachung vor dem Inkrafttreten.

In allen Ländern ist eine gewisse Aufsicht der Behörden vorgeschrieben; am wenigsten weit geht darin Belgien, welches nur Zusendung an die Gewerbegerichte und den Inspektor fordert; in Deutschland muss die Ordnung innerhalb drei Tagen den Behörden mitgeteilt werden, welche dieselbe, wenn sie gesetzwidrige Bestimmungen enthält, aufheben oder abändern lassen kann; in Österreich müssen der Behörde zwei Exemplare übermittelt werden, von denen das eine beglaubigt zurückgeht; in der Schweiz hat die Kantonsregierung, in Russland der Inspektor dieselbe zu genehmigen, in Norwegen kann das Inkrafttreten durch Regierung oder Inspektor nur bei gesetzwidrigen Bestimmungen verhindert werden (der niederl. Entwurf fordert Genehmigung nur von Geldstrafebestimmungen).

Alle Länder verordnen Aushang und Aushändigung eines Exemplars an den Arbeiter (der niederl. Entwurf selbst gegen einen von demselben zu unterzeichnenden Empfangsschein).

Alle Länder bestimmen, dass Änderungen auf dieselbe Weise zu stande kommen müssen, wie die Arbeitsordnung selbst, Deutschland und Belgien auch, dass sie die Parteien für die ganze Dauer des Vertrags bindet.

Was schliesslich den Inhalt betrifft, so schreiben einzelne Länder, wie Belgien und Deutschland, ausführlich vor, welche Bedingungen aufzunehmen sind, andere schreiben nur einige Bedingungen vor, alle wollen sie jedoch, dass in die Arbeitsordnung alle Bedingungen und auch die Bestimmungen des Arbeitgebers über die Ordnung in der Fabrik aufgenommen werden.

b) Der verheirateten Frau.

Nur England, Deutschland und Belgien weichen von der Unfreiheit der verheirateten Frau, einen unwiderruflichen Arbeitsvertrag einzugehen, ab. In England steht sie dem Manne gleich. In Deutschland kann der Mann nur mit Genehmigung des Vormundschaftsgerichts einen ohne seine Genehmigung abgeschlossenen Vertrag auflösen. In Belgien kann die Frau in Ermangelung der Genehmigung des Mannes sich

vom Friedensrichter ermächtigen lassen, welcher den Gatten anhört oder vorladet. In Russland besteht die eigentümliche Bestimmung, dass sie zur Arbeitsleistung nicht gegen ihren Willen von ihrem Gatten verpflichtet werden kann.

c) Der Minderjährigen.

In England bedarf ein Kind über 12 Jahre, das seinen Lebensunterhalt verdienen muss, keiner Genehmigung des Vertreters, wenn der Vertrag keine ihm nachteilige Bedingung enthält. In Österreich sind Personen über 7 Jahre berechtigt, einen Arbeitsvertrag einzugehen. In Deutschland haben Kinder über 7 Jahre nur eine Genehmigung des Vertreters nötig, welche, wenn derselbe ein Vormund ist, bei Ermangelung vom Vormundschaftsgericht erteilt werden kann und einmal gegeben, für immer und alle Handlungen gültig ist. In Österreich bedürfen sie keiner Genehmigung und kann der Vertreter den Vertrag nur in seltenen Fällen auflösen. In Belgien steht der Minderjährige der verheirateten Frau gleich. In den Ländern des Code civil kann man annehmen, dass, wenn der Minderjährige die Genehmigung des Vertreters nicht eingeholt hat, der Vertrag auf sein Ersuchen vom Richter aufgehoben werden kann. (Der niederl. Entwurf stellt Personen über 18 Jahre mit Grossjährigen gleich und lässt für die anderen Minderjährigen den Vertrag durch Überreichung eines Arbeitsbuches durch den Vertreter an den Arbeitgeber zu stande kommen.)

§ 3. Der Inhalt des Vertrags.

A. Die Beschäftigungszeit.

a) Erwachsener Männer.

1. Tagesarbeitszeit. Zu unterscheiden sind eine allgemeine Regelung und Vorschriften für einzelne Betriebszweige. Eine allgemeine Beschränkung der Arbeitszeit findet man nur in Frankreich auf 12 Stunden (oder 11 und nach dem Jahre 1905 10, wenn zugleich Frauen und Kinder beschäftigt werden), in Österreich auf 11 (im Bergbau 12 Stunden), in der Schweiz auf 11 und am Tage vor einem Sonn- oder Festtag 10 und in Russland auf $11\frac{1}{2}$ und am Tage vor einem Sonn- oder Festtag oder wenn ein Teil in die Nacht fällt 10 Stunden, (im niederländischen Entwurf 11, aber 10, wenn mehr als 4 in die Nacht fallen, und 12 bei mehr als $1\frac{1}{2}$ stündigen Pausen). Alle Bestimmungen gelten nur für Fabriken (niederl. Entwurf, wo es nötig ist). Ungarn verordnet nur regelmässigen Schichtwechsel.

Einige Ausnahmen sind jedoch erlaubt: so für Hilfsarbeiten. Auch kann in Frankreich und Österreich in Betrieben mit ununterbrochenem Feuer die Dauer verlängert werden, in Österreich selbst bis 18, in Russland bis 30 Stunden. In Frankreich sind Betriebe genannt, in welchen dieselbe um eine und in welchen sie um zwei Stunden ausgedehnt werden kann, in Österreich kann der Minister Betriebe angeben, in welchen eine Ausdehnung von einer Stunde gestattet ist. In der Schweiz und Österreich können die Behörden zeitliche Überarbeit erlauben, in letzterem Land für drei Wochen, indem Überarbeit während drei Tage in einem Monat ohne Erlaubnis stattfinden darf;

in der Schweiz kann die Erlaubnis vom Gemeindevorstand für 14, von der Kantonregierung für länger gegeben werden, in Glarus nur mit Zustimmung des Arbeiters. In Russland haben die vielen Ausnahmen, welche der Minister gemacht hat, das ganze Gesetz untergraben. (Der niederländische Entwurf erlaubt ähnliche Ausnahmen wie Österreich.)

Eine Beschränkung für einzelne Betriebszweige trifft man an in England, wo der „Board of Trade" auf indirektem Wege bei den Eisenbahnen die Arbeitszeit festsetzen kann; weiter in der Schweiz, wo beim Verkehr der 12stündige Arbeitstag (unbeschadet der durch den Bundesrat festgesetzten Ausnahmen) eingeführt ist. In Deutschland kann der Bundesrat in Betrieben, in welchen eine lange Arbeitszeit gesundheitsschädlich ist, dieselbe einschränken, hat es auch gethan in Blei- und Bleizuckerfabriken, Brotbäckereien (beide 12 Stunden) und einigen anderen Betrieben; auch in Norwegen kann in gefährlichen oder ungesunden Betrieben die Arbeitszeit abgekürzt werden und in den Niederlanden kann der Inspektor eine Zeit anordnen, über welche ein Arbeiter nicht in einer Temperatur von mehr als 40° bleiben darf. Schliesslich in den Niederlanden bei Eisenbahnen.

2. Arbeitspausen. Dieselben sind nur in wenigen Ländern geregelt. Die Schweiz fordert eine Pause von einer Stunde um den Mittag, Österreich 1½ Stunde im ganzen, davon, wenn möglich, eine um den Mittag, während fünf Stunden vor- oder nachmittags keiner Unterbrechung bedürfen. Russland schreibt eine einstündige Pause für 10stündige Arbeit vor. Ungarn, obgleich es die Arbeitszeit nicht beschränkt, verordnet um den Mittag eine einstündige, vor- und nachmittags je eine halbstündige Ruhe. In Österreich hat der Minister Ausnahmen erlaubt. Frankreich (und der niederl. Entw.) bestimmen nichts darüber.

3. Die Nachtarbeit wird nur in der Schweiz, Ungarn und Russland (und niederl. Entw.) geregelt. In der Schweiz darf nur in den vom Bundesrat angezeigten Betrieben und zwar mit Genehmigung des Arbeiters in der Nacht (d. h. zwischen 8 und 6, im Sommer 5) gearbeitet werden; für zeitliche Nachtarbeit kann Erlaubnis erteilt werden. Russland untersagt (freilich mit vielen Ausnahmen) Arbeit zwischen 9 und 5, wenn es mehrere Schichten giebt 9 und 4. Ungarn verordnet nur regelmässige Wechsel von Tag- und Nachtschichten. Bei den schweizerischen Eisenbahnen wird eine 10- oder 8stündige Ruhe verordnet, bei den niederländischen eine 10stündige. (Der niederl. Entwurf erlaubt auch nur ausnahmsweise Nachtarbeit und verordnet Schichtwechsel.)

4. Sonntagsarbeit. Die Schweiz untersagt dieselbe mit denselben Ausnahmen wie bei Nachtarbeit. Österreich verordnet eine 24stündige Ruhe, welche spätestens um 6 Uhr morgens anzufangen hat, Ungarn ebenso mit der Hinzufügung, dass dieselbe frühestens Montagmorgens 6 Uhr enden muss. Norwegen untersagt die Arbeit zwischen 6 Uhr Samstag- und 10 Uhr Sonntagabends. Russland schreibt einfach 24 Stunden vor wie auch Deutschland, letzteres an zwei Festtagen 36, an Weihnachten, Ostern und Pfingsten 40 Stunden; die Ruhe hat anzufangen 12 Uhr nachts und bei regelmässigen Tag- und Nachtschichten zwischen 6 und 6. Dänemark verlangt Ruhe-

zeit zwischen 9 und Mitternacht. (Der niederl. Entw. verordnet auch 24 Stunden.)

Die Ausnahmen, welche von diesen Vorschriften erlaubt sind, beziehen sich meistens auf Betriebe mit ununterbrochenem Feuer, auf Befriedigung täglicher Bedürfnisse und auf Forderungen des Verkehrs, in Deutschland auch auf Betriebe mit Arbeitshäufung in bestimmten Saisons und mit unregelmässigen Naturkräften. Ungarn und Norwegen nennen nur Betriebe mit ununterbrochenem Feuer. In allen Ländern muss der Arbeitgeber jedenfalls Zeit zum Besuch des Gottesdienstes geben. Deutschland giebt dafür ausführliche Vorschriften auch mit der Absicht noch einige Sonntagsruhe zu gewähren, z. B. in jeden drei Wochen 36 Stunden am Sonntag oder in jeden zwei Wochen von morgens 6 bis abends 6 u. s. w. In Österreich darf in verschiedenen Betrieben am Sonntag nur zwei Stunden, in anderen nur bis 10 Uhr morgens gearbeitet werden, in wieder anderen müssen in der Woche eine 24stündige oder zwei 6stündige Ersatzruhen gewährt werden. In der Schweiz kann der Bundesrat Ausnahmen erlauben, aber im Verlauf von zwei Wochen muss stets ein freier Sonntag sein, in Ungarn hat der Arbeiter jedenfalls auf einen ganzen oder zwei halbe freie Sonntage im Monat Anspruch. In Dänemark müssen jedenfalls 26 freie Sonntage im Jahre gewährt werden. (Der niederl. Entw. giebt dem Arbeitgeber die Wahl unter drei Systemen.)

b) Der Arbeiterinnen.

Unter Arbeiterinnen werden in England, Frankreich, der Schweiz, Dänemark, Schweden und Norwegen Frauen über 18, in den Niederlanden, Deutschland, Österreich und Ungarn über 16, in Russland über 15, in Belgien von 16 bis 21 Jahren gerechnet.

1. Tagesarbeitszeit. Am meisten ist dieselbe in Zürich beschränkt, wo sie nur 10, vor einem Sonn- oder Festtag 9 Stunden betragen darf; in Deutschland ist sie in Fabriken resp. 11 und 10 Stunden und ebenso in der Schweiz und verschiedenen Kantonen; in Frankreich (jedoch nach 4 Jahren auch 10), St. Gallen, Österreich und den Niederlanden stets 11, in Belgien 12 Stunden; in letzterem Lande kann der König die Zeit in einzelnen Betriebszweigen noch mehr beschränken und hat es selbst auf 9 Stunden gethan. In England schliesslich besteht eine ganz besondere Regelung, welche wir hier nicht wiederholen wollen, die jedoch darin besteht, dass in Textilbetrieben nur von 6 bis 6, am Sonnabend von 6 bis 1, in anderen auch von 7 bis 7 oder von 8 bis 8 und am Sonnabend von 6 bis 2, 7 bis 3 oder 8 bis 4, in Bergwerken 10 Stunden täglich und 54 wöchentlich gearbeitet werden darf. In den anderen Ländern stehen Frauen den Männern gleich.

Die erlaubten Ausnahmen können folgendermassen unterschieden werden: Erstens können in allen Ländern die unteren Behörden für kurze, die oberen für längere Zeit Überarbeit erlauben und zwar meistens für Saisonbetriebe und Bearbeitung von dem Verderben ausgesetzter Ware. Das Maximum der Überstunden ist in England zwei und für unvollendete Arbeit bei plötzlicher Häufung 2½, in verschiedenen schweizerischen Kantonen auch zwei und zwar bis 10 (Zürich 9, Basel-Stadt 11) Uhr abends; in Deutschland ist in den genannten Fällen ein 13stündiger Arbeitstag, in Frankreich ein 12, in den Niederlanden ein 13stündiger (zwischen 5 und 10) erlaubt.

Die Zeit, für welche die Erlaubnis erteilt wird, ist in England drei Tage pro Woche und 30 im Jahre, Deutschland 40 Tage im Jahre, Frankreich 60, Zürich 75, Luzern 50, anderen Kantonen drei Monate, Niederlanden nach je acht Tagen 6 Tage hinter einander oder 14 Tage an jedem zweiten Tag.

Eine zweite Ausnahme bildet die Abänderung der Arbeisstunden mit Beibehalten der Zahl derselben: man findet dieselbe in Deutschland und England, während in den Niederlanden eine Verordnung die Betriebe anzeigen kann, in welchen 11 Stunden zwischen 5 und 10 Uhr gearbeitet werden darf.

Drittens darf für die Reinigung von Lokalen und Maschinen und auch für Überwachung länger gearbeitet werden, wie in Deutschland am Sonnabend bis halb neun, in den Niederlanden aus dem ersteren Grunde eine Stunde.

Schliesslich wird oft für alle Betriebe bei „force majeure" eine Ausnahme gemacht, z. B. in Deutschland mit Erlaubnis der Behörde, in Frankreich selbst für eine unbestimmte Zeit mit Erlaubnis des Inspektors.

Für welche Betriebe all diese Ausnahmen gelten, können wir hier nicht wiederholen; viel Unterschied besteht nicht zwischen den verschiedenen Ländern. Wir erwähnen nur noch, dass in Belgien diese Ausnahmen nicht nötig sind, weil der König für jeden Betrieb die Zeit bestimmt hat und dass die schweizerischen Kantone vorschreiben, dass für Überarbeit höherer Lohn zu zahlen ist, mehrere selbst ein Viertel, während Zürich selbst untersagt, Arbeit mit nach Hause zu geben.

2. Arbeitspausen werden auf zweifache Weise vorgeschrieben: entweder wird deren Dauer bestimmt, bisweilen mit Angabe der Zeit, zu welcher sie zu gewähren sind, oder es wird bestimmt, dass nach Arbeit von einer bestimmten Dauer eine bestimmte Ruhezeit zu gewähren ist. Das erste System findet man in Deutschland, der Schweiz, Frankreich, den Niederlanden, Belgien, das zweite in England und auch in den Niederlanden, hier jedoch nur als Ausnahmebestimmung. Ein Minimum von $1\frac{1}{2}$ Stunden wird in Österreich, Belgien, Zürich und für Frauen, welche ein Hauswesen zu besorgen haben, in der Schweiz in einzelnen Kantonen und auf ihr Ersuchen in Deutschland vorgeschrieben; 1 Stunde in den anderen Ländern und für andere Frauen. Deutschland und die Schweiz fügen hinzu, dass die Ruhe um den Mittag, die Niederlande, dass sie zwischen 10 und 3 gewährt werden muss, Belgien schreibt in verschiedenen Betrieben drei Pausen vor.

In England muss in Bergwerken nach jeden 5 Stunden eine Stunde, nach 8 Stunden $1\frac{1}{2}$ gewährt werden, in „textile factories" nach $4\frac{1}{2}$, in anderen Betrieben nach 5 Stunden eine halbstündige Ruhe; man findet hier auch Vorschriften über Mahlzeiten, für welche am Sonnabend eine halbe Stunde, anderenfalls zwei Stunden gegeben werden müssen, davon die eine vor 3 Uhr. In den Niederlanden muss bei erlaubten Überstunden doch stets nach jeden 5 Stunden eine halbstündige Ruhe gewährt werden. In den anderen Ländern sind die Vorschriften denjenigen für die Männer gleich.

3. Nachtarbeit ist im allgemeinen den Arbeiterinnen untersagt.

Als Nacht wird in Deutschland die Zeit zwischen 8½ und 5½, in England zwischen den genannten Arbeitszeiten, in Frankreich von 9 bis 5 (mit zwei Schichten nur in 1900 und 1901: 10 bis 4), in Belgien von 9 bis 5, in Österreich von 8 bis 5, in der Schweiz von 8 bis 6 (im Sommer von 8 bis 5), in Russland von 10 bis 9 und in den Niederlanden von 7 bis 5 betrachtet.

Erlaubt ist Nachtarbeit in Russland in allen Betrieben ausser der Textilindustrie, in Deutschland im Fall von Naturereignissen oder Unglücksfällen und nicht zu unterbrechender Arbeit höchstens 10 Stunden mit einer einstündigen Ruhe und regelmässigem Schichtwechsel, in Österreich in einer Anzahl von genannten Betrieben höchstens 11 Stunden, in Belgien in einzelnen ununterbrochenen Betrieben und ausserdem mit Erlaubnis des Provinzialgouverneurs zwei Monate und in Frankreich entweder bei „force majeure“ mit Erlaubnis des Inspektors oder in durch Verordnung angegebenen Betrieben höchstens 10 Stunden mit zwei Ruhestunden in nicht zu unterbrechenden und 7 Stunden in anderen Betrieben. Niederlande, England und die Schweiz lassen keine Ausnahmen zu (Überstunden natürlich nicht beachtet).

4. Sonntagsarbeit oder Ruhe an einem Tag der Woche. Frankreich und Belgien namentlich schreiben nicht vor, dass die Ruhe am Sonntag zu gewähren ist. England, Frankreich und die Schweiz untersagen ausserdem die Arbeit an bestimmten Festtagen; die anderen Länder untersagen nur Arbeit am Sonntag. Wo die Arbeit der Männer verboten ist, gelten für Frauen dieselben Bestimmungen. England schreibt ausserdem auch Ferien vor.

Die wenigsten Ausnahmen findet man in den Niederlanden, welche nur in Butter- und Käsefabriken Sonntagsarbeit für einige Stunden erlauben. In Frankreich kann für Grossjährige die Sonntagsruhe in Betrieben mit ununterbrochenem Feuer gänzlich aufgehoben werden und in anderen zeitlich durch den Inspektor. In Belgien kann der König die Betriebe angeben, in welchen Sonntagsarbeit erlaubt ist, aber stets muss ein freier Tag in zwei Wochen gewährt werden; bei „force majeure“ kann derselbe jedoch während 6 Wochen aufgehoben werden.

c) Jugendliche Arbeiter.

Als jugendliche Arbeiter werden in England in Bergwerken Personen von 12 bis 16, in anderen Betrieben von 14 bis 18, in Deutschland von 14 bis 16, in Frankreich, der Schweiz und den Kantonen 16 bis 18, Neuenburg 15 bis 18, in Österreich, den Niederlanden, Belgien, Luxemburg und Ungarn 14 bis 16, in Dänemark, Schweden und Norwegen 14 bis 18, in Italien 12 bis 15, in Russland von 15 bis 17 Jahren betrachtet.

1. Tagesarbeitszeit. Dieselbe ist auf 12 Stunden beschränkt in Belgien (auch wohl weniger wie für Arbeiterinnen) und Dänemark, 11 Stunden in Frankreich (mit einer besonderen Regelung im Bergbau), der Schweiz, Österreich und den Niederlanden, 10 Stunden in Frankreich von 1905 ab und im französischen Bergbau (davon 5 für die eigentliche Arbeit und 54 pro Woche), Deutschland, englischen Bergbau (auch 54 pro Woche), Schweden, Norwegen, Ungarn und Luxemburg. In England werden die Jugendlichen den Arbeiterinnen gleich gestellt.

Die bei den Arbeiterinnen genannten Ausnahmen gelten auch hier, jedoch meistens in geringerem Masse. So ist ihnen in einigen Kan-

tonen der Schweiz jede Überarbeit untersagt und in der Schweiz überhaupt jede Hilfsarbeit und gilt weder in England die während drei Tage der Woche und 30 des Jahres erlaubte Ausnahme für sie noch in Frankreich die während 60 Tage erlaubte. In den Niederlanden dagegen brauchen die Überstunden nicht wie bei den Arbeiterinnen in die Zeit zwischen 5 und 10 Uhr zu fallen. In Norwegen kann leichte Arbeit an fünf Tagen der Woche für 10 ½ Stunden erlaubt werden, in der ganzen Woche nicht mehr als 60, in Dänemark und Ungarn kann der Minister in besonderen Fällen Abweichungen gestatten, in Luxemburg können Personen mit einem ärztlichen Zeugnis 11 Stunden beschäftigt werden. Für force majeure wird in Deutschland, Norwegen und Luxemburg Überarbeit erlaubt. Ausserdem erwähnen wir, dass in Russland dasselbe gilt wie für Männer und dass in Belgien der König mehr Ausnahmen erlaubt hat als für Frauen. Im übrigen gelten dieselben Bestimmungen wie für Arbeiterinnen.

2. Arbeitspausen. In Deutschland, Norwegen, Ungarn und Luxemburg muss mittags eine Stunde und vor- und nachmittags eine halbe Stunde gewährt werden, in Belgien im ganzen 1 ½ Stunden, wo möglich in drei Pausen, in den Niederlanden eine Stunde zwischen 10 und 3, in Schweden 2, in Dänemark auch 2, davon 1 ½ vor 3 Uhr, in Österreich 1 ½, davon wenn möglich 1 zu Mittag, aber gar keine Pause, wenn vor- oder nachmittags nur 5 Stunden gearbeitet wird, in der Schweiz eine, in Italien eine nach jeden 6 Stunden, in Russland eine in jeden 10 Stunden. In England gelten dieselben Bestimmungen wie für Arbeiterinnen. In Deutschland ist Zeit zur Beichte und zum Konfirmanden- oder Kommunionunterricht, in der Schweiz für den letzteren und den Schulunterricht zu geben.

Die bei den Arbeiterinnen genannten Ausnahmen gelten auch hier; ausserdem ist noch zu erwähnen, dass Deutschland Abweichungen erlaubt, wenn die Natur des Betriebs dieselben fordert, wenn nur in jeden 6 Stunden eine oder mehr Pausen in einer Gesamtdauer von 1 Stunde gewährt werden.

3. Nachtarbeit. Dieselbe ist in denselben Ländern untersagt, wo dies mit Arbeiterinnen der Fall ist, in Belgien dürfen jedoch Knaben in mehreren Betrieben, in welchen Arbeiterinnen diese Arbeit untersagt ist, nachts beschäftigt werden. Als Nacht wird in Norwegen Arbeit zwischen 8 und 6, in Luxemburg, Ungarn und Dänemark zwischen 9 und 5, in Schweden zwischen 8 und 8 und in den anderen Ländern die oben bei den Arbeiterinnen genannte Zeit betrachtet. In Italien können Jugendliche stets 6 Stunden beschäftigt werden.

Von Ausnahmen erwähnen wir, dass in England Knaben in einzelnen Betrieben während sechs Nächten in zwei Wochen höchstens 12 Stunden von den 24 zwischen 9 und 6 beschäftigt werden dürfen. In Deutschland dürfen sie in Betrieben mit ununterbrochenem Feuer oder regelmässigen Tages- und Nachtschichten 10 Stunden nachts arbeiten, in Frankreich ist den Knaben nur zeitweise in einzelnen Betrieben Nachtarbeit erlaubt. In Österreich und Neuenburg ist Nachtarbeit in einzelnen, besonders angegebenen Betrieben erlaubt, in Ungarn ebenso, jedoch nur während 6 Stunden. In Norwegen kann, wenn nötig, Nachtarbeit zugelassen werden, in den Niederlanden ist sie den Knaben nur in einzelnen Betrieben erlaubt. In den anderen Ländern bestehen keine Ausnahmen.

4. Sonntagsarbeit. Dafür können wir auf das früher unter a) und b) Gesagte hinweisen. Nur erwähnen wir, dass auch Dänemark und Luxemburg das Verbot aussprechen und dass in den Niederlanden die Knaben in einzelnen Betrieben bis Sonntagmorgens 6 Uhr beschäftigt werden dürfen.

d) Kinder.

Als Kinder werden in der Schweiz Personen von 14 bis 16, in Neuenburg von 13 bis 15, in Deutschland von 13 bis 14, in England von 11 bis 14 und in Bergwerken von 11 bis 12, in Frankreich von 12 bis 16, in Belgien, Niederlanden, Österreich, Schweden und Luxemburg von 12 bis 14, in Ungarn von 10 oder 12 bis 14, in Dänemark von 10 bis 14, in Italien von 9 oder 10 bis 12, in Russland von 12 bis 15 Jahren betrachtet.

1. Tagesarbeitszeit. In den meisten Ländern dürfen Kinder nicht so lange wie jugendliche Arbeiter beschäftigt werden, nur in den Niederlanden stehen die beiden gleich. In Frankreich ist die Arbeitszeit 11, nach vier Jahren 10, in Österreich ausser Fabriken, Russland, Ungarn, Italien und Luxemburg (mit Zeugnis über genügenden Unterricht) 8, in Dänemark (die Pause eingeschlossen) $6^1/_2$, in Deutschland, Belgien (nur in einzelnen Betrieben), Schweden, Norwegen und Luxemburg (ohne Zeugnis) 6, in Belgien in einzelnen Betrieben selbst 5 Stunden. In der Schweiz dürfen Kinder 11 Stunden arbeiten, in Neuenburg jedoch nur 10. In Russland muss wenigstens 18 Stunden in der Woche Unterricht erteilt werden. In England gilt das „half-time“-System, welches wir hier nicht wiederholen; auch in Dänemark besteht eine Art „half-time“-System. Dieses System findet im englischen Bergbau keine Anwendung, weil Kinder dort nur 6 Stunden, an drei Tagen der Woche jedoch 11 Stunden beschäftigt werden dürfen. In Frankreich dürfen Kinder keine eigentliche Bergbauarbeit verrichten und in Bergwerken nur acht Stunden arbeiten.

Ausnahmen sind erstens in Deutschland zugelassen und zwar bei unerwarteter Störung im Betrieb, in welchem Fall nach jeden sechs Stunden eine einstündige Pause zu gewähren ist, in Betrieben mit ununterbrochenem Feuer, in welchen die Arbeitszeit höchstens 36 Stunden pro Woche betragen darf und in Werkstätten, in welchen ein 10stündiger Arbeitstag gestattet ist. Weiter ist in Dänemark und Norwegen Abweichung unter besonderen Umständen ermöglicht und sind in Luxemburg zwei Überstunden in ausserordentlichen Fällen erlaubt, während die Niederlande dieselben Bestimmungen wie für jugendliche Arbeiter haben, jedoch viel weniger Ausnahmen zulassen. Russland gestattet ziemlich viele Ausnahmen, durch welche die Arbeitszeit 9 Stunden wird.

2. Die Arbeitspausen stehen im Einklang mit der kürzeren Arbeitszeit. So schreiben Deutschland, Schweden und Dänemark nur eine halbe Stunde vor und ebenso Belgien, wenn die Arbeitszeit nur 5 oder 6 Stunden beträgt. Italien und Frankreich verordnen eine Stunde. Nur Deutschland macht mehr Ausnahmen, wie bei jugendlichen Arbeitern erwähnt ist. Russland fordert bei 6 stündiger Arbeit keine Pause.

3. Die Nachtarbeit ist mit sehr wenigen Ausnahmen gänzlich untersagt: In Österreich kann der Minister dieselbe in einigen Betrieben erlauben, in Russland ebenso, jedoch nur für vier, in Italien auch, aber nur ausnahmsweise für sechs Stunden. In Frankreich sind dieselben Ausnahmen wie für Jugendliche zugelassen.

4. Die Sonntagsarbeit ist überall untersagt. Nur Deutschland und Österreich gestatten dieselbe für einige dringende Arbeiten und für nicht zu unterbrechende Betriebe.

B. Der Lohn.

a) Höhe und Festsetzung.

In keinem Lande sind die Parteien beschränkt in ihrer Vereinbarung über Lohnhöhe oder Lohnberechnung, ob es Zeitlohn, Stücklohn oder Anteil am Gewinn sein soll; nur verordnen Österreich, die Schweiz und mehrere Kantone, dass Überarbeit höher zu bezahlen ist. (Eigentümlich ist es, dass nur der niederl. Entwurf einen strengen Unterschied zwischen Festsetzung des Lohns und Art der Auszahlung macht.) Wo eine Arbeitsordnung zu erlassen ist, sind dann auch die Bedingungen über den Lohn aufzunehmen. In Deutschland, der Schweiz und Österreich ist ausdrücklich bestimmt, dass eine Lohnzahlung vorausgesetzt ist, wenn aus den Umständen nichts anderes sich ergiebt. Deutschland bestimmt, dass bei Mangel einer Vereinbarung die bestehenden Tarife und andernfalls der Ortsgebrauch gilt, Österreich, dass der Richter in diesem Fall den Lohn bestimmt (der niederl. Entw. erst das Gesetz, dann der Ortsgebrauch und darauf der Richter). In Österreich kann der Lohn herabgesetzt werden, wenn die Arbeit nicht den Bedingungen entspricht, in Zürich muss bei Herabsetzung der Arbeitgeber den Arbeitern Zeit zur Kündigung geben.

b) Zahlung des Lohns.

1. Person. Nur in England steht die verheiratete Frau dem Manne gleich; in Deutschland kann sie nur nicht selbst den Lohn empfangen im Fall der Gütergemeinschaft, wenn vereinbart ist, dass der Lohn in die Gemeinschaft fallen wird; in Belgien kann die Frau bis zum Widerspruch des Gatten, welcher Genehmigung durch den Richter erheischt, selbst den Lohn empfangen und verwenden; der Richter entscheidet im Interesse des Haushalts. (Der niederl. Entwurf gestattet die Empfangnahme, wenn nichts anderes vereinbart ist und der Gatte keinen Widerspruch dagegen erhebt.) In den Ländern des Code civil bedarf die Frau der Genehmigung des Gatten.

Der Minderjährige kann, wenn er ohne Genehmigung den Vertrag eingehen darf, auch selbst den Lohn in Empfang nehmen. In den Ländern des Code civil darf er dies nicht, aber es sind keine Massnahmen getroffen, dass der Lohn auch wirklich den Vertreter erreicht, und eben daher bestimmt Deutschland, dass die Gemeinde die Zahlung an den Minderjährigen regeln kann, und Belgien, dass der Vertreter Widerspruch dagegen erheben kann; der Friedensrichter kann hier auch amtshalber oder auf Ersuchen die Zahlung an ihn erlauben. (Der niederl. Entwurf stellt den Minderjährigen über 18 Jahr der verheirateten Frau gleich und erlaubt nur nach schriftlicher Genehmigung des Vertreters Zahlung an Personen unter 18 Jahren.)

2. *Zahlungsfrist.* Wöchentliche Zahlung verordnen Österreich, Ungarn und Norwegen, wenn Parteien nichts anderes vereinbaren; Norwegen spricht von „in der Regel“. Zweimal im Monat bestimmen Luxemburg, Belgien (Lohn unter 5 Fr. pro Tag; Stücklohn ganz oder teilweise in jedem Monat), und Russland (Verträge unbestimmter Dauer). Belgien untersagt eine Frist von mehr als 16 Tagen. Russland schreibt wenigstens einen Monat bei Verträgen von mehr als einem Monat vor. In Deutschland kann eine Gemeindeverordnung eine Frist von einer Woche bis zu einem Monat verordnen. Die Schweiz und die meisten Kantone schreiben eine 14-tägige Frist vor mit der Befugnis, eine andere (in Zürich schriftlich), höchstens aber eine monatliche zu verabreden. (Der niederl. Entwurf verordnet bei den Arbeitern niedriger Art eine Frist von einer Woche bis zu 16 Tagen, bei den anderen giebt er mehr Freiheit.)

3. Der *Zahlungstag* wird nur in Deutschland und Zürich geregelt: Die Zahlung hat an einem Wochentag zu geschehen (in Deutschland jedoch nur bestimmt für Betriebe, welche eine Arbeitsordnung zu erlassen haben).

4. *Zahlungsort.* Dass die Zahlung an der Arbeitsstätte zu geschehen hat, bestimmen nur die Schweiz und Norwegen. Die anderen Länder, und zwar Deutschland, England, Belgien, Österreich und Luxemburg, untersagen dieselbe in Wirtshäusern und ähnlichen Anstalten. Einzelne Länder fügen noch Läden und Lager hinzu, wie Deutschland (unbeschadet anderer Vereinbarung), England (welches von „public houses“ spricht) und Belgien. England nennt auch noch „offices“ und „gardens“.

5. *Zahlungsweise.* Dass die Zahlung in barem Gelde und gangbarer Münze zu geschehen hat, bestimmen England, Deutschland, die Schweiz, Belgien, Österreich, Ungarn, Russland, Norwegen und Luxemburg (und der niederl. Entw.). Da diese Länder jedoch in mehreren Fällen Anrechnungen auf den Lohn zulassen (worüber unten sub f), findet in diesen Fällen also keine Barzahlung statt. (Der niederl. Entwurf verordnet noch, dass die Zahlung der Festsetzung gleich sein muss.) Deutschland, Österreich und Ungarn (und der niederl. Entwurf) erklären jede gesetzwidrige Zahlung für nichtig, während das dem Arbeiter zuviel Bezahlte, wenn er nachher richtig bezahlt ist, nicht dem Arbeitgeber zurückzugeben ist, sondern zum Vorteil der Arbeiter oder der Armen verwendet wird. England verordnet auch die Rückgabe von gespartem Gelde in gangbarer Münze.

6. *Bürgschaft, dass der gezahlte mit dem vereinbarten Lohn übereinstimmt.* In Frankreich muss in einzelnen Betriebszweigen der Textilindustrie ein Zahlzettel, in welchem der Massstab der Lohnberechnung einzuschreiben ist, ausgestellt werden. Auch Deutschland schreibt in gewissen Betrieben ein Lohnbuch oder einen Zahlzettel vor. In England muss in Webereien die Berechnung dem Arbeiter schriftlich mitgeteilt werden oder, wenn dieselbe für alle Arbeiter in einem Lokal gleich ist und ein automatischer Indikator gebraucht wird, ausgehängt werden; der Massstab darf nicht in Symbolen ausgedrückt werden und der Indikator muss gewissen Forderungen entsprechen. Schliesslich bestimmt Belgien, dass der Arbeiter stets das Recht hat, seine Arbeit zu messen oder zu wägen oder alles zu

thun, was zur Berechnung des Lohns nützen kann, welche Bestimmung nicht durch Vereinbarung aufgehoben werden kann. Für englische Bergwerke sind noch weitläufigere Vorschriften erlassen, welche den Arbeitern erlauben, selbst Vertreter zur Kontrolle zu ernennen.

c) Vorzugs- und Zurückbehaltungsrecht.

Nur in Deutschland, der Schweiz und den Niederlanden besteht einigermassen ein Zurückbehaltungsrecht, weil im ersten Land der Arbeiter, der eine Sache zur Bearbeitung unter sich hat, dieselbe behalten kann, bis Aufwendungen darauf oder Schaden vergütet sind; im zweiten Land der Arbeiter die Sache behalten kann, bis Forderungen, welche damit in Verbindung stehen, gezahlt sind und in den Niederlanden ein Anspruch besteht auf den Lohn der Bearbeitung.

Das Vorzugsrecht besteht in den folgenden Ländern: In den Niederlanden steht es dem Arbeiter zu auf den bearbeiteten Gegenstand und ist der Lohn vom Augenblick der Konkurserklärung bis zur Auflösung des Vertrags auf die Masse bevorzugt (dem Entwurf zufolge auch der Lohn des letzten Halbjahrs). In Belgien ist der Lohn des letzten Monats, in England der letzten zwei Monate für höchstens 25 £ und an erster Stelle neben den Steuern bevorzugt. In Deutschland ebenso der Lohn des letzten Jahres vor dem Konkurs noch vor Forderungen des Reichs, in Frankreich nur wenn der Arbeitgeber Kaufmann ist und in diesem Fall der Lohn der letzten drei Monate an vierter Stelle, in der Schweiz der Lohn des letzten Vierteljahres an dritter Stelle.

d) Übertragung. Nur Deutschland, Frankreich, Österreich, Belgien und Luxemburg (und der niederl. Entwurf) beschränken die Übertragung. In Frankreich darf nur ein Zehntel, in Belgien zwei Fünftel, in Luxemburg ein Fünftel oder ein Zehntel des Lohns von weniger als 6 Fr. pro Tag und zwei Fünftel oder Zehntel vom höheren Lohn (im niederl. Entwurf ein Fünftel des Lohns unter 3 fl. pro Tag, ein Drittel mehr des höheren Lohns) übertragen werden. In Österreich ist bei dauernd angestellten Arbeitern der Lohn unter 600 fl. gar nicht, vom höheren Lohn nur ein Drittel, bei anderen Arbeitern nur ein Drittel und zwar wenn die Arbeit abgelaufen und der Zahlungstag verstrichen ist, übertragbar. Deutschland fordert wohl, dass der Zahltag verstrichen und die Arbeit verrichtet ist, aber beschränkt den Betrag nicht. In keinem Lande gelten die Beschränkungen für die gesetzliche Unterhaltspflicht und meistens auch nicht für Steuerschuld; in Deutschland findet die Beschränkung keine Anwendung auf Personen, welche auf wenigstens ein Jahr oder mit einer dreimonatlichen Kündigungsfrist angenommen sind, oder deren Lohn 1500 M. übersteigt.

e) Beschlagnahme. In England ist dieselbe gar nicht erlaubt; in den anderen Ländern gelten dieselben Bestimmungen wie für die Übertragung mit der Ausnahme, dass in Belgien nur ein Fünftel mit Beschlag belegt werden kann. Die Übertragung ist neben der Beschlagnahme erlaubt.

f) Anrechnung (mit Ausnahme derjenigen für Geldstrafen).

Die Länder, welche die Lohnzahlung regeln, und ausserdem Frankreich, untersagen die Anrechnung auf den Lohn von Forderungen des

Arbeitgebers an den Arbeiter, erlauben jedoch mehrere Ausnahmen. Erstens darf der Preis von gewissen Lieferungen seitens des Arbeitgebers an den Arbeiter angerechnet werden und zwar der Preis von Kost, die unter dem Dache des Arbeitgebers genossen wurde, in England; von Lebensbedürfnissen in Deutschland, Österreich und in vom Provinzialausschuss angegebenen Betrieben in Belgien (und niederl. Entwurf, was schriftlich vereinbart ist, mit Ausnahme geistiger Getränke); von in der Fabrik selbst angefertigten Verbrauchsgegenständen in Russland; von Kost in Deutschland, Russland und Ungarn; von Brennmaterialien in England, Deutschland, Österreich, Ungarn und in vom Provinzialausschuss genannten belgischen Betrieben; von ärztlicher Hilfe und Arzneien in England, Deutschland, Österreich, Ungarn und Russland. — Zweitens für Miete von Grund und Boden oder Wohnung und zwar in England, Deutschland, Belgien, Österreich, Ungarn und Luxemburg (und niederl. Entw., wenn schriftlich vereinbart). — Drittens für Kosten der Hilfe bei der Arbeit und zwar von Gerätschaften in allen genannten Ländern mit Frankreich; von Materialien in England, Deutschland, Frankreich, Belgien, Österreich und Ungarn; von Betriebskleidung in Belgien; von Beleuchtung in England, Deutschland und Russland; von Arbeitsraum, Feuer und anderen Bedürfnissen in England. (Im niederl. Entw. darf der Lohn wohl in diesen Gegenständen festgesetzt werden.) England, Deutschland, Belgien, Österreich, Ungarn und Luxemburg bestimmen, dass alles gegen den Kostpreis, einzelne Gegenstände in Deutschland jedoch gegen den ortsüblichen Preis zu liefern sind (im niederl. Entw. nur die Betriebshilfsmittel und die Bedürfnisgegenstände). England fügt noch hinzu, dass wo der Preis nicht zu berechnen ist, derselbe doch „fair" und „reasonable" sein muss. — Viertens dürfen Vorschüsse angerechnet werden und zwar in England nur mit vom Gesetz bestimmten Zwecken, in Belgien bis zum Fünftel, in Frankreich bis zum Zehntel neben den Zehnteln für Übertragung und Beschlagnahme (im niederl. Entwurf ein Fünftel). — Fünftens ist in Belgien (und niederl. Entw.) für Beiträge an Hilfskassen Anrechnung gestattet. — Und schliesslich für Schadensersatz in Deutschland bis zum Viertel des Lohns, in Belgien unbeschränkt, in England für nicht mehr als den wirklichen Schaden (im niederl. Entwurf zwei Fünftel), in einzelnen schweizerischen Kantonen nur, wenn der Schaden eine Folge von Vorsatz oder grober Fahrlässigkeit ist.

In England ist Anrechnung noch unter gewissen Bedingungen erlaubt für Schulgeld, das Schleifen oder die Wiederherstellung von Gerätschaften nach einer besonderen Vereinbarung. Die Schweiz beschränkt die Anrechnung auf den letztverdienten Wochenlohn und erlaubt sie nur nach einer besonderen Vereinbarung, einzelne Kantone nur auf die Hälfte des Wochenlohns. England, Ungarn und Russland untersagen dem Arbeitgeber Zinsen auf Vorschüsse anzurechnen.

Schliesslich erwähnen wir noch die Bestimmungen über den „décompte" in Deutschland, der Schweiz und Belgien (und niederl. Entw.). Im ersten dieser Länder darf bei jeder Lohnzahlung nicht mehr als ein Viertel bis zur Höhe des Wochenlohns als Bürgschaft einbehalten werden; in der Schweiz nicht mehr als der bedungene Wochenlohn, in Belgien nicht mehr als ein Fünftel des Lohns (in Verwahrung zu geben bei einer dritten Person oder der Reichssparkasse) (im niederl. Entw. bei schriftlicher Vereinbarung ein Fünftel

des fälligen Lohns, höchstens der 12- oder von beim Arbeitgeber wohnenden Arbeitern der 36tägige Lohn).

g) Geldstrafen.

Die Bestimmungen über Geldstrafen sind ausser in England stets mit denjenigen über Arbeitsordnungen verknüpft und man findet dieselben daher nur in England, Deutschland, Österreich, Schweiz, Belgien, Russland und Norwegen (und niederl. Entw.). In diesen Ländern sind Geldstrafen unerlaubt, wenn sie nicht in der Arbeitsordnung (in England durch Aushang oder schriftlich) angedroht sind mit Angabe der Fälle, in welchen sie aufzuerlegen sind, des Betrags und der Verwendung des Ertrags. Ausser der Schweiz, Russland und Norwegen bestimmen alle, dass dem Arbeiter Ursache und Betrag der Strafe anzugeben ist. Die Handlungen, welche strafbar sind, sind nur in England und Russland beschränkt, im ersteren Lande das Verursachen von Schaden oder Einstellen oder Behinderung des Betriebs; im zweiten schlechte Arbeit, Versäumnis und Störung der Ordnung. Alle Länder ausser Österreich verordnen die Verwendung des Ertrags im Vorteil des Arbeiters (im niederl. Entw. nicht zum Vorteil des Arbeitgebers), in der Schweiz vorzugsweise für Unterstützungskassen, in Norwegen stets für Krankenkassen. In England, Deutschland, Österreich und Zürich hat der Arbeitgeber ein Verzeichnis der Strafen zu führen, in Österreich hat er die Verwendung auch darin aufzunehmen.

Auch die Höhe der Strafe wird beschränkt: In Deutschland für schwere Vergehen auf den ganzen, für andere auf den halben Tageslohn, in Belgien pro Tag nicht mehr als ein Fünftel (ausser für Beschädigung und schlechten Gebrauch der Gerätschaften oder Materialien), in der Schweiz und Norwegen die Hälfte, in Zürich ein Viertel des Tageslohns (im niederl. Entw. den ganzen), in Russland den Lohn von drei Tagen oder ein Drittel des fälligen Lohns. In England muss die Strafe „fair and reasonable“ sein. Deutschland (ebenso der niederl. Entw.) unterscheidet Strafe und Schadensersatz (siehe auch unter f).

Deutschland regelt auch die Strafen, welche nicht in Geld bestehen, durch die Bestimmung, dass sie nicht der Sittlichkeit oder dem Ehrgefühl zuwider sein dürfen.

h) Verwendung des Lohns. England, Deutschland, Österreich, Ungarn und Belgien (und der niederl. Entw.) untersagen jede Bedingung, durch welche der Arbeiter sich verbindet, den Lohn auf bestimmte Weise oder auf andere Weise zu verwenden als für Verbesserung seiner Lage. Damit geht das Verbot an den Arbeitgeber oder dessen Angehörigen zusammen, dem Arbeiter andere Ware zu liefern als die, für welche Preisanrechnung erlaubt ist. Deutschland jedoch untersagt nur die Kreditierung, Obwalden die Lieferung von geistigen Getränken oder Lebensbedürfnissen. Ausserdem untersagen die genannten Länder, den Arbeiter zu zwingen, an bestimmten Orten zu kaufen (der niederl. Entw. sondert Kauf von Materialien, Werkzeugen und Dienstkleidung und Teilnahme an einer Kasse aus). Aus gesetzwidrigen Verkäufen hat der Verkäufer keine Forderung und wird der Arbeiter durch dieselben bereichert, so fällt das zu viel Erhaltene wieder in die früher genannten Kassen.

C. Sorge für Leben, Gesundheit und Sittlichkeit.

Fast in allen Ländern findet man Vorschriften zum Schutz der Arbeiter gegen Betriebsgefahren. In einzelnen Ländern, wie den Niederlanden, Belgien und Frankreich, sind neben den allgemeinen Bestimmungen noch besondere, nur für Arbeiterinnen und Kinder geltende, erlassen, aber in Hauptpunkten stimmen die beiden Gruppen von Vorschriften überein.

Mehrere Länder, wie Deutschland, einige schweizerische Kantone, Österreich, Ungarn und Luxemburg bestimmen nur im allgemeinen, dass der Arbeitgeber für die Sicherheit von Maschinen und anderen Einrichtungen und für den Schutz der Arbeiter gegen Gesundheitsnachteile zu sorgen habe. Deutschland überlässt es der Polizei, dafür nähere Vorschriften zu erlassen. In England kann der Secretary of State die Betriebe angeben, für welche der Hauptinspektor nähere Vorschriften zu erlassen hat.

Andere Länder geben viele, sehr detaillierte Vorschriften (die Schweiz jedoch nur für den Fall des Neu- oder Umbaues), welche wir in drei Gruppen einteilen:

a) Die Sicherheit des Betriebs. Auf welche Weise Maschinen, Transmissionseinrichtungen und dergl. einzufriedigen sind, regeln durch viele Bestimmungen England, Frankreich, die Schweiz, die Niederlande, Dänemark, Schweden und Norwegen. Frankreich und die Niederlande schreiben ausserdem Signale beim Anhalten und Ingangsetzen vor. Für Lifte und Treppen geben besonders Frankreich und die Niederlande eingehende Bestimmungen, während alle genannten Länder durch sehr detaillierte Vorschriften die Feuerverhütung und die Vorkehrung gegen Feuersgefahren regeln.

b) Die Gesundheit. Hier sind zu unterscheiden Vorschriften für alle Betriebe und diejenigen für besondere Betriebszweige.

Zu den ersteren gehören Vorschriften über Luftwechsel in Frankreich, der Schweiz, den Niederlanden und Norwegen, wobei Frankreich noch besonders Luftwechsel in den Arbeitspausen verordnet; über die Temperatur, welche in England „reasonable“ sein muss, in den Niederlanden weitläufig geregelt ist und über welche die anderen Länder nur bestimmen, dass die Lokale genügend zu erwärmen sind; über Beleuchtung, welche nur in den Niederlanden in Einzelheiten geregelt ist, während andere Länder nur vorschreiben, dass dieselbe genügend sein muss; über den Arbeitsraum, welcher in England 250 und bei Überstundenarbeit 400 Kubikfuss, in Frankreich 6 cbm, in Belgien 10 cbm, in der Schweiz 10 cbm, in den Niederlanden von 6 bis 25 cbm pro Arbeiter betragen muss. Weiter werden Vorschriften gegeben über Reinigung (für welche Belgien nur eine „propreté satisfaisante“ verordnet) und Beseitigung schädlicher, verderbender und verfaulender Stoffe; über Anstreichen und Färben der Mauern; über Verhütung schlechten Geruchs aus Abzügen, Aborten und Pfützen; über Aborte, deren in Frankreich einer auf 50, in der Schweiz auf 20, in Belgien einer auf 25 und in den Niederlanden einer auf 30 weibliche und auf 50 männliche Arbeiter vorhanden sein muss. Für Trinkwasser muss in Frankreich, Belgien und den Niederlanden (hier nur, wenn der Inspektor es vorschreibt), gesorgt werden. In Belgien darf in

Lokalen, wo giftige Stoffe gebraucht werden, die Mahlzeit nicht eingenommen werden. In St. Gallen und Zürich muss die Kost der einwohnenden Arbeiter beaufsichtigt werden.

Die besonderen Betriebe, für welche Bestimmungen erlassen sind, sind: Die Anfertigung von Zündhölzchen in der Schweiz, Österreich, Ungarn, den Niederlanden, Belgien, Deutschland, Schweden und Norwegen (in der Schweiz und in Dänemark ist die Anfertigung von Zündhölzchen aus weissem Phosphor untersagt); die chemischen Fabriken in Österreich, aber sehr im allgemeinen; die Anfertigung von Schweinfurter Grün in Frankreich; von Blei und Bleiverbindungen in Deutschland, der Schweiz, Belgien und England; die Lumpensortierereien und Fensterglasfabriken in Belgien; die Buchdruckereien, Cigarrenfabriken in Deutschland und der Schweiz; die Alkalifabriken, Fabriken von elektrischen Akkumulatoren, die Rohzuckerfabriken, die Tierhaarindustrie, die Thomasschlackenmühlen und die Zinkhütten in Deutschland; die Bäckereien in Deutschland und England; die Baumwollenwebereien und Strohschneidereien in England; die Fabriken von Explosivstoffen in Schweden; die Holzbearbeitungsanstalten und die Bahnen für Materialtransport in der Schweiz. Die Niederlande fassen alle diese und ähnliche Betriebe in einer abgerundeten Gruppe zusammen und geben darüber schärfere Vorschriften. Die Vorschriften beziehen sich auf Respiratoren, Dienstkleidung, Wasch- und Badeeinrichtungen, Reinigung der Lokale, ärztliche Zeugnisse und Untersuchungen u. s. w. Ungarn regelt noch besonders die Verhütung der Tuberkulose.

c) Sittlichkeit. Österreich und Deutschland schreiben im allgemeinen vor, dass die Arbeitgeber die Sittlichkeit der Arbeiter zu überwachen haben und noch zumal, wenn sie Arbeiterinnen und Kinder beschäftigen. Deutschland verordnet in jedem Betrieb für Männer und Weiber getrennte Ankleideräume und Wascheinrichtungen, die Niederlande verordnen dasselbe nur, wenn mehr als die Überkleider gewechselt werden; Frankreich schreibt nur besondere Umkleideräume vor. Deutschland, die Schweiz und die Niederlande bestimmen auch, dass die Aborte für Männer und Weiber getrennt sein müssen. Für weitere Sittlichkeitsmassnahmen siehe § 1 S. 304.

d) Schliesslich erwähnen wir noch einige allgemeine Vorschriften: In der Schweiz und Belgien muss jede Anstalt vor der Eröffnung von den Behörden genehmigt werden, in den Niederlanden nur, wenn dieselbe zugleich als schädlich oder ungesund für die Umwohnenden betrachtet wird, andernfalls ist die Genehmigung fakultativ. Einige Länder geben dem Inspektor die Befugnis, nähere Vorschriften zu erlassen und zwar die Niederlande nur über die Zeit, während welcher die Arbeiter in hoher Temperatur verbleiben dürfen, für Betriebe, in welchen eine Arbeitsordnung mit den Sicherheitsvorschriften zu erlassen ist und in welchen Trinkwasser zu besorgen ist.

Über den Bergbau haben wir in diesem Paragraphen gar nicht gesprochen; die Länder, welche ein entwickeltes Bergwerkswesen haben, wie England, Frankreich, Belgien, Österreich, Italien regeln auch weitläufig die Sicherheit in diesen Anstalten. In Deutschland ist dieser Gegenstand den Landesgesetzgebungen überlassen.

D. Die übrigen gegenseitigen Verpflichtungen.

a) Des Arbeitgebers.

Der Arbeitgeber hat den Arbeiter zur Arbeit zuzulassen, bestimmt Deutschland; anderenfalls schuldet er Schadensersatz, nach Abzug jedoch des vom Arbeiter Ersparten oder anderswo Verdienten. Österreich unterscheidet, ob die Nichtzulassung bei oder nach dem Antritt des Vertrags stattfindet, im ersten Fall wird Schadensersatz geschuldet, im zweiten nicht. Belgien fügt hinzu, dass der Arbeitgeber auch Hilfsarbeiter, Gerätschaften und Materialien gehörig besorgen muss. England (ebenso der niederl. Entw.) ist der deutschen Bestimmung gleich.

In Deutschland hat der Arbeiter, wenn er ohne eignes Verschulden nicht zu leisten im stande ist, während einer nicht erheblichen Zeit Anrecht auf den vollen Lohn nach Abzug der Einkünfte aus der Versicherung; im Fall der Krankheit muss er, wenn er in festem Dienst ist und beim Arbeitgeber wohnt, sechs Wochen lang auf seine Kosten gepflegt werden. In der Schweiz hat der Arbeiter Anspruch auf den Lohn, wenn die Verhinderung „verhältnismässig kurz“ ist, und wenn er bei dem Arbeitgeber wohnt, auch auf Pflege. (Ungefähr dasselbe wie die Schweiz bestimmt der niederl. Entwurf für Arbeiter auf Zeitlohn und Arbeiter auf Stücklohn, welche drei Monate im selben Dienst sind.) Österreich gewährt bei Behinderung kein Anrecht auf den Lohn, aber verpflichtet den Arbeitgeber zu einer Krankenkasse Beiträge zu leisten. Das belgische Gesetz bestimmt nichts über diesen Gegenstand. In England hat der Arbeiter nur Anspruch auf den Lohn.

Deutschland, Belgien (und der niederl. Entw.) bestimmen, dass die Werkstätten und weitere Betriebseinrichtungen gehörig einzurichten sind; Belgien fügt hinzu, dass in den grösseren Anstalten für Verbandmittel zu sorgen ist und dass, wenn der Arbeiter in Kost ist, die Kost gut sein muss. Die unter C dieses Paragraphen genannten Gesetze arbeiten dies jedoch weiter aus.

In Deutschland und Österreich (und niederl. Entw.) muss gesorgt werden, dass die Arbeiter unter 18 Jahren den Fortbildungs- und Fachunterricht besuchen, in Russland, dass sie den niederen Unterricht bekommen.

Nach Auflösung des Vertrags hat der Arbeitgeber in Deutschland ein Zeugnis über Art und Dauer der Arbeit und auf Ersuchen des Arbeiters auch über dessen Betragen auszustellen; in Österreich (und dem niederl. Entw.) dasselbe nur nach einer nicht unrechtmässigen Auflösung. (Der niederl. Entw. fügt auch auf Ersuchen die Ursache der Auflösung hinzu.) Belgien, Frankreich, Zürich und St. Gallen haben ähnliche Bestimmungen.

In Belgien hat der Arbeitgeber weiter noch für die Gerätschaften des Arbeiters zu sorgen und schuldet ihm Achtung und „égards“.

Schliesslich erwähnen wir noch die Haftpflicht. In Deutschland, Österreich und Norwegen (und bald in den Niederlanden) besteht eine organisierte Zwangsunfallversicherung, in Italien muss der Arbeitgeber seine Arbeiter bei einer privaten Gesellschaft, der Staatsbank oder einem Unternehmerverbande versichern, die Niederlande und Belgien haben noch Bestimmungen des Code civil, welche dem Arbeiter den

Nachweis des Verschuldens des Arbeitgebers aufbürden. Nur England, Frankreich und die Schweiz haben eine Regelung, welche in direkter Verbindung mit dem Arbeitsvertrag steht.

In England findet diese Regelung Anwendung auf alle unter die Fabrikgesetze fallenden Betriebe und obendrein auf Eisenbahnen, Bergwerke, Gruben und den Anbau von Eisenbahnen und Häfen, wenn dabei mechanische Triebkraft gebraucht wird; in Frankreich auf alle Betriebe mit mechanischer Kraft, die Baubetriebe, Werften, den Verkehr, das Ein- und Ausladen, Läden, Bergwerke, Brüche und Gruben und alle Anstalten, welche Explosivstoffe gebrauchen; in der Schweiz auf alle Fabriken, wo Explosivstoffe gebraucht oder angefertigt werden, und weiter, soweit sie mehr als vier Arbeiter beschäftigen, auf die Baubetriebe, den Verkehr, den Bau von Telephon und Telegraph, von Maschinen, Eisenbahnen und Strassen und auf Bergwerke und Gruben.

In den drei Ländern haftet der Arbeitgeber, wenn er nicht Vorsatz oder grobe Fahrlässigkeit des Arbeiters nachweist, in der Schweiz auch für vom Arbeiter nachzuweisende Berufskrankheiten.

Die Höhe des geschuldeten Schadensersatzes beträgt in England im Todesfall den Lohn der letzten drei Jahre, wenigstens aber 150 £ und höchstens 300 £ oder das 156fache des durchschnittlichen Wochenlohns, alles mit Herabsetzung, je nachdem die Hinterbliebenen gänzlich oder nur teilweise mit dem Lohn unterhalten wurden; bei dauernder Invalidität die Hälfte des Lohns, höchstens aber 1 £ pro Woche, anfangend in der zweiten Woche nach dem Unfall; bei teilweiser Invalidität weniger, während nach sechs Monaten Abkauf stattfinden darf. In Frankreich beträgt die Rente im Todesfall 20 % des zuletzt verdienten Lohns an den Gatten und 15 bis 30 % an andere Hinterbliebene; im Fall dauernder und gänzlicher Arbeitsunfähigkeit zwei Drittel, bei teilweiser Invalidität die Hälfte der durch den Unfall verursachten Herabsetzung des Lohns, im Fall der zeitlichen Invalidität die Hälfte des Lohns anfangend am fünften Tag. In der Schweiz muss der Schaden ersetzt werden, bis zum Maximum von dem Sechsfachen des Jahreslohns und 6000 Fr., es sei denn dass der Arbeitgeber auch strafrechtlich haftet. In England kann die Rente abgelöst werden.

Noch erwähnen wir, dass die Schweiz das Verfahren der Festsetzung des Schadens sehr vereinfacht hat, dass England besondere Schiedsgerichte für mögliche Streitigkeiten eingesetzt hat und dass in Frankreich der Staat die Versicherungsgesellschaften beaufsichtigt, indem England die privaten Hilfsquellen gewissen Vorschriften unterwirft.

b) Des Arbeiters.

Deutschland und Belgien bestimmen, dass der Arbeiter die bedungene Arbeit zu leisten hat und im Zweifel in Person. Belgien fügt hinzu, dass er es als ein „bonus paterfamilias“ und zu der vereinbarten Zeit, am vereinbarten Ort und zu den vereinbarten Bedingungen zu thun hat und dass er, wenn er einen Vertreter anweist, nur für „culpa in eligendo“ haftet. Österreich (ebenso der niederl. Entw.) bestimmt, dass er nach besten Kräften und während der vereinbarten oder gebräuchlichen Arbeitszeit (niederl.: nach Orts- oder allgemeinem Gebrauch) zu leisten hat. Die Schweiz, dass er persönlich leisten

muss, wenn sich aus der Vereinbarung oder den Umständen nichts anderes ergiebt.

In England, Deutschland, Belgien, Österreich und Niederlanden (Entw.) hat er die Anordnungen des Arbeitgebers zu befolgen; Österreich fügt hinzu, dass er dem Arbeitgeber Treue und Ehrfurcht schuldet, Belgien spricht von Achtung und „égards“ (der niederl. Entw. fügt Gehorsam gegenüber der Hausordnung bei Einwohnung hinzu).

Deutschland und Österreich verpflichten den Arbeiter nicht zu häuslichen Diensten (der niederl. Entw. nur im Notfall zu anderer als der vereinbarten Arbeit).

Österreich bestimmt noch, dass er sich anständig betragen muss, verträglich gegen die anderen Arbeiter und die Angehörigen sein und die Kinder gut behandeln, Belgien, dass er anständig und sittlich sein muss.

Belgien und Österreich verpflichten ihn zur Wahrung von Betriebsgeheimnissen.

Belgien schliesslich schreibt vor, dass er sich aller Handlungen, welche die Sicherheit gefährden, enthalten und die nicht gebrauchten Gerätschaften und Materialien zurückgeben muss.

§ 4. Dauer und Auflösung des Vertrags.

Über die Dauer bestehen die folgenden Bestimmungen: In den Ländern des Code civil kann man seine Dienste nicht für sein ganzes Leben vermieten und es kann also ein für das Leben eingegangener Vertrag jederzeit gekündigt werden, was in Frankreich auch ausdrücklich bestimmt wird. Auch Österreich erklärt einen solchen Vertrag gleich einem auf unbestimmte Dauer eingegangenen, während England denselben zu Recht bestehen lässt, solange dessen Ausführung nicht eingestellt ist, ihn meistens aber auf ein Jahr beschränkt. In der Schweiz kann ein solcher Vertrag jederzeit mit einer sechsmonatlichen Kündigungsfrist aufgelöst werden und in Deutschland und Russland (und niederl. Entw.) kann jeder auf mehr als fünf Jahre abgeschlossene Vertrag nach fünf Jahren mit derselben Frist gekündigt werden. Belgien bestimmt, dass, wenn die Dauer nicht aus dem Vertrag oder den Umständen abzuleiten ist, dieselbe nach dem Ortsgebrauch bemessen wird und der Vertrag bei dessen Ermangelung als auf unbekannte Dauer abgeschlossen zu betrachten ist. (Der niederl. Entw. bestimmt dasselbe, fügt aber auch Gesetz oder Verordnung, aus welchen die Dauer sich ergeben kann, hinzu.)

Von den Ursachen der Auflösung des Vertrags nennen wir nur Kündigung und Entlassung oder Austritt, weil die anderen in allen Ländern auf denselben Rechtsregeln beruhen (nur sei erwähnt, dass der niederl. Entwurf auch eine Aufhebung kennt).

Wenn der Vertrag auf eine bestimmte Dauer abgeschlossen ist, so kann er nur vor deren Ablauf gekündigt werden, wenn die Befugnis dazu vereinbart ist. Meistens wird aber vorausgesetzt, dass Kündigung nur auf für unbestimmte Dauer abgeschlossene Verträge anwendbar ist (z. B. Deutschland B.G.B.). Die Kündigungsfrist

beträgt in Deutschland, Österreich, den Niederlanden (Entwurf), Russland und der Schweiz 14 Tage, in Belgien eine Woche, darf jedoch durch Vereinbarung (in der Schweiz nur schriftlich) abgeändert werden, aber in Deutschland und Belgien (und dem niederl. Entwurf) muss die Frist für beide Parteien gleich sein, in Belgien gilt bei ungleicher Länge der längere. (Im niederl. Entw. wird die Frist für jedes Jahr der Vertragsdauer um 7 Tage verlängert, höchstens aber bis zu einem halben Jahr.) Belgien (ebenso der niederl. Entwurf) macht auch eine Ausnahme für den Fall, dass der Gebrauch eine andere Frist fordert und der niederl. Entwurf auch für das Gesetz. Österreich und die Schweiz schreiben vor, dass der auf Stücklohn Arbeitende zuvor die Arbeit, mit welcher er beschäftigt ist, zu beenden hat, die Schweiz, dass die Kündigung nur an einem Zahltag oder Sonnabend, (der niederl. Entw. nur an dem gesetzlichen oder gebräuchlichen Tag und bei längerer Frist gegen das Ende eines Vierteljahres) erlaubt ist. Einzelne schweizerische Kantone führen die Bestimmungen noch näher aus: Zürich z. B. verordnet auch die Beendigung der Arbeit bei Stücklohn, jedoch braucht dann die Frist nicht mehr als vier Tage kürzer oder länger zu sein als die gesetzliche.

Über die Entlassung bestimmen Frankreich, Deutschland, Österreich, Belgien, die Schweiz, Russland (und der niederl. Entw.), dass Arbeitgeber und Arbeiter jederzeit den Vertrag auflösen können und zwar in bestimmten Fällen ohne Schadensersatzpflicht. Am einfachsten ist diese Sache in Frankreich geregelt, wo Entlassung oder Austritt zum Schadensersatz verpflichten können, dessen Betrag nach dem Gebrauch, der Natur des Dienstes, den Beiträgen für eine Alterskasse, u. dergl. bemessen wird; die ganze Regelung bleibt also dem Richter überlassen. Auch in der Schweiz wird dieselbe dem Richter überlassen: nur dieser kann den Vertrag vor dem Ablauf auflösen und zwar „aus wichtigen Gründen", welche ebenso wie deren Folgen „nach freiem Ermessen" von ihm beurteilt werden.

Die „wichtigen Gründe" entheben auch in den anderen Ländern von der Schadensersatzpflicht, aber dieselben werden, meistens enuntiativ, im Gesetz genannt. Es sind für den Arbeitgeber: Betrug mit einem falschen Arbeitsbuch, Zeugnis und bestehendem anderen Vertrag in Deutschland, Österreich (auch Irrtum des Arbeitgebers über die Aufhebung eines anderen Vertrags), Belgien und Niederl. (Entwurf); Untreue, Diebstahl, Betrug oder schlechtes Betragen in Deutschland, Österreich (anstatt schlechtes Betragen Trunksucht), Belgien, Russland (auch wenn er vor Gericht geladen ist wegen eines mit Gefängnisstrafe zu strafenden Verbrechens) und Niederl. (Entwurf, auch Trunksucht); Versäumnis oder Nichterfüllung der Verpflichtungen in Deutschland, Österreich, Belgien (auch wenn er wider die Ordnung handelt) und Russland (Frechheit, schlechte Arbeit, Versäumnis von mehr als drei Tagen); Misshandlung oder Beleidigung des Arbeitgebers oder dessen Angehörigen und vorsätzliche Verursachung von Schaden für den Arbeitgeber und die Mitarbeiter in allen genannten Ländern; Verführung des Arbeitgebers oder seiner Angehörigen zu unsittlichen oder ungesetzlichen Handlungen in Deutschland und Österreich; Unvorsichtigkeit mit Feuer und Licht in Deutschland und Österreich; Gefährdung der Sicherheit in Belgien, Russland und Niederl. (Entw.); Verletzung der Geheimhaltung in Österreich, Belgien und Niederl. (Entw.); Unfähigkeit und Leistung anderer Arbeit wider den

Willen des Arbeitgebers in Österreich und der Schweiz; ansteckende Krankheit (aber mit Schadensersatzpflicht des Arbeitgebers) in Österreich und Russland.

Der Arbeiter darf austreten wegen Untauglichkeit in Deutschland und niederl. Entwurf (Unmöglichkeit der Leistung); Beleidigung oder Misshandlung durch den Arbeitgeber in Deutschland, Österreich, Belgien und Russland (und niederl. Entw.); schlechte Behandlung durch den Arbeitgeber in Belgien und Russland; nicht genügende Sorge für Kost und Logis in Russland (und niederl. Entw.); Auszahlung des Lohnes entgegen der Vereinbarung oder gesetzwidrige Übervorteilung seitens des Arbeitgebers in Deutschland (ausserdem wenn bei Stücklohn nicht genug Arbeit besorgt wird), Österreich (nur das erste), Belgien (wenn er ihm Schaden zufügt) und niederl. Entw. (wie Deutschland); Verführung zu gesetzwidrigen oder unsittlichen Handlungen in Deutschland und Österreich; Nachteil für Gesundheit oder Leben bei Fortsetzung der Arbeit in Deutschland, Belgien (auch der Sittlichkeit), Niederl. (Entw.), Österreich und Russland, in den drei ersten Ländern nur, wenn die Gefahr bei der Eingehung des Vertrags nicht erkennbar war; wenn der Arbeitgeber die Bedingungen nicht erfüllt in Österreich, der Schweiz, Belgien und Niederl. (Entwurf); schliesslich für beim Arbeitgeber wohnende Mädchen, wenn die Hausfrau stirbt oder das Haus verlässt, in Belgien.

In Deutschland wird das Recht auf Entlassung oder Austritt aufgehoben, sobald der Grund seit einer Woche, in Belgien seit zwei Tagen bekannt ist, ohne dass Schritte zur Lösung gethan sind.

Die Höhe des Schadensersatzes im Falle der gesetzwidrigen Auflösung wird in Deutschland, Österreich und Belgien (und dem niederl. Entw.) geregelt. In Deutschland beträgt derselbe für Handwerker den ortsüblichen Lohn von jedem Tag, welchen der Vertrag noch zu laufen hatte, höchstens aber den Wochenlohn; die Höhe des Schadens braucht in diesem Falle nicht nachgewiesen zu werden und alle weiteren Ansprüche werden dann aufgehoben; für Arbeiter in Fabriken mit mehr als 20 Arbeitern kann nicht mehr als der rückständige Lohn einer Woche gefordert werden. In Österreich wird als Schadensersatz der Lohn einer Kündigungsfrist geschuldet; der Arbeiter kann jedoch auch gestraft und gezwungen werden, während der noch fehlenden Zeit im Dienst zu bleiben. In Belgien wird der Lohn einer Kündigungsfrist oder des Teils desselben, welchen der Vertrag noch zu laufen hatte, höchstens aber der Wochenlohn geschuldet, die Parteien können jedoch etwas anderes vereinbaren oder vor dem Richter den wirklichen Schaden beanspruchen. (Im niederl. Entwurf stellt der Richter den Schaden fest; ohne Nachweis des Schadens kann aber der 12 tägige und vom bei dem Arbeitgeber wohnenden Arbeiter der 36 tägige Lohn gefordert werden.)

§ 5. Der Lehrvertrag.

In Deutschland, Frankreich, Österreich, Ungarn, Dänemark und einzelnen schweizerischen Kantonen bestehen eingehende Bestimmungen über den Lehrvertrag; einige andere schweizerische Kantone haben einen Artikel darüber in ihre Arbeiterschutzgesetze aufgenommen.

Nur in Frankreich und Österreich wird der Vertrag umschrieben: In Frankreich als der Vertrag, durch welchen die eine Partei sich verbindet „la pratique de sa profession“ die andere zu lehren und die andere für die erstere zu arbeiten; in Österreich wird als Lehrling betrachtet, wer bei einer anderen Person in Verwendung tritt zur praktischen Erlernung des Gewerbes, gleichgültig, ob er Lehrgeld zahlt oder nicht und ob er Lohn bekommt oder nicht.

a) Verbot Lehrlinge zu halten.

In Deutschland dürfen Handwerker unter 24 Jahren und ohne Lehrzeit bestimmter Dauer oder die nicht seit fünf Jahren selbständig gearbeitet haben oder Werkmeister gewesen sind, in Frankreich im allgemeinen eine Person unter 21 Jahren, in Österreich die Personen, welchen eine bestimmte Fähigkeit fehlt, keine Lehrlinge halten, in Ungarn darf es jeder selbständige Handwerker. Wer nicht im Besitz der bürgerlichen Ehrenrechte ist, besitzt weder in Deutschland noch in Frankreich, Österreich und Waadtland die Befugnis. In Frankreich darf der Lehrherr nicht wegen Verbrechen gegen die Sitten oder anderer Vergehen zu mehr als drei Monaten Gefängnisstrafe verurteilt sein, in Österreich nicht wegen eines Verbrechens oder eines Vergehens aus Gewinnsucht oder Unsittlichkeit, in Dänemark nicht zu einer entehrenden Strafe; auch in Ungarn scheint in diesem Falle die Befugnis aufgehoben zu werden. Wer seine Verpflichtungen dem Lehrling gegenüber nicht erfüllt oder wegen seiner Sittlichkeit oder körperlichen Fehler nicht zur Anleitung von Lehrlingen tauglich ist in Deutschland, wem die Befugnis wegen Übertretung der Vorschriften über den Lehrvertrag oder wegen schlechter Behandlung der Lehrlinge entzogen ist in Österreich, wer sich in fünf Jahren dreimal eines Vertragsbruchs schuldig macht, dem ist in Dänemark das Halten von Lehrlingen untersagt. In Frankreich darf ein unverheirateter Mann oder Witwer keine weiblichen Lehrlinge behausen. In Frankreich kann der „préfet“, in Deutschland die höhere Behörde, in Österreich die Gewerbebehörde die Befugnis in gewissen Fällen zurückgeben. In Deutschland kann auch die Zahl der Lehrlinge, welche ein Lehrherr halten darf, beschränkt werden.

b) Entstehung des Vertrags.

In Deutschland (innerhalb vier Wochen nach dem Anfang des Unterrichts), in mehreren schweizerischen Kantonen, in Ungarn und Dänemark ist der Vertrag schriftlich abzuschliessen, in Waadtland in drei Exemplaren nach einem von der Regierung erlassenen Muster, von denen je eins für jede Partei und eins für die Lehrlingskommission bestimmt ist; in Deutschland muss jeder Partei ein Exemplar und der Polizei und der Innung, wenn es eine giebt, eine Abschrift eingereicht werden; in Dänemark muss der Gemeindevorstand die Erklärung abgeben, dass der Vertrag mit dem Gesetz in Einklang steht, und muss der Minister ein Muster aufstellen. In Österreich und Frankreich kann der Vertrag mündlich oder schriftlich abgeschlossen werden; in Frankreich ist der schriftliche entweder authentisch (d. h. vor dem Notar, dem Sekretär des Gewerbegerichts oder dem Gerichtsschreiber abgeschlossen) oder privat. In Österreich führt der Gemeindevorstand ein Verzeichnis der Verträge. In den meisten Ländern sind sie stempel- und steuerfrei.

Über den Inhalt ist folgendes bestimmt: Ausser Namen, Wohn-

sitz, Beruf und Alter der Parteien und des Vertreters des Lehrlings muss der Vertrag in allen Ländern die Dauer der Lehrzeit enthalten, in Zürich und Dänemark auch der Probezeit; weiter in Deutschland eine Bezeichnung des zu erlernenden Gewerbes, in Österreich die Verpflichtung des Lehrherrn das Fach zu lehren und des Lehrlings eifrig zu sein, in Deutschland und Zürich die Bedingungen über die Auflösung und weiter alle wichtigen Bedingungen, wie über Kost und Logis, Lehrgeld u. s. w.

c) Verpflichtungen der Parteien.

1. Des Lehrherrn. Erstens hat er natürlich den Lehrling in seinem Fach zu unterrichten; Dänemark fügt hinzu: in geregelter Folge und so vollständig wie möglich; Deutschland und Waadtland geben dem Lehrherrn ausdrücklich die Befugnis, eine taugliche Person mit dem Unterricht zu beauftragen. Für häusliche oder nicht bedungene Dienste darf der Lehrling in Deutschland (wenn er nicht beim Arbeitgeber wohnt), Frankreich, Österreich, Ungarn und Waadtland nicht verwendet werden. Die Sorge, dass der Lehrling den niederen Unterricht, wenn er denselben nicht genügend genossen hat, und den Fortbildungs- und Fachunterricht besucht, ist in allen Ländern dem Lehrherrn vorgeschrieben, in Frankreich für zwei Stunden pro Tag, in Dänemark nur, wenn der Lehrling eine Prüfung abzulegen hat; in Waadtland hat der Lehrherr ihn nur dazu „anzuhalten“. In Deutschland, Frankreich, Österreich und Ungarn hat der Lehrherr auch für Religionsunterricht zu sorgen. In diesen Ländern und in Dänemark und Waadtland hat der Lehrherr zu sorgen, dass der Lehrling arbeitsam ist, und sein Betragen und seine Sittlichkeit zu überwachen; in Frankreich, Österreich und Waadtland müssen die Eltern bei schlechtem Betragen und in anderen wichtigen Fällen gewarnt werden. Dass der Lehrherr das elterliche Züchtigungsrecht ausübt, wird in Deutschland (wo übermässige und unanständige Züchtigung untersagt ist), Österreich, Ungarn und Waadtland bestimmt, in Dänemark nur für Knaben. In allen Ländern ausser in Ungarn ist bestimmt, dass die Lehrlinge keine deren Kräfte übersteigende Arbeit verrichten dürfen. In Deutschland hat der Lehrherr auch für die Entwicklung zu sorgen, in Waadtland hat er den Lehrling zu lehren Betriebsgefahren zu umgehen. Im Falle der Krankheit hat er in Österreich, Ungarn und Waadtland den bei ihm wohnenden Lehrling zu pflegen, in Dänemark jeden Lehrling während der Dauer des Vertrags und höchstens während sechs Monate, wenn nicht die Krankheit unheilbar ist oder ein Unfall Invalidität verursacht hat. In Deutschland, Österreich, Frankreich, Ungarn und Waadtland muss nach der Lehrzeit ein Zeugnis ausgestellt werden, in Dänemark nur, wenn keine Prüfung abgelegt ist. Merkwürdig ist es, dass in Deutschland Angaben über Betragen und Fähigkeiten aufgenommen werden müssen, während in Waadtland dieselben eben untersagt sind. In Dänemark schliesslich ist der Lehrherr schadensersatzpflichtig, wenn der Lehrling für die Prüfung nicht genügend vorbereitet ist.

2. Des Lehrlings. In Deutschland ist er zur Folgsamkeit, Treue, Fleiss und anständigem Betragen verpflichtet; in Frankreich und Dänemark muss er treu, gehorsam, ehrerbietig sein, dem Lehrherrn nach Kräften und Fähigkeiten Hilfe leisten, in Frankreich ausserdem eine Versäumnis von mehr als 14 Tagen wegen Krankheit oder Abwesenheit nachholen.

In Österreich schuldet er dem Lehrherrn Gehorsam, Fleiss, Treue, Stillschweigen und anständiges Betragen, in Ungarn muss er gehorsam sein und Versäumnis von mehr als einem Monat nachholen, in Waadtland muss er gehorsam und ehrfurchtsvoll, eifrig und pünktlich sein und nach den Anordnungen und unter der Aufsicht des Lehrherrn arbeiten, er muss die Fachschule besuchen, darf keine Geheimnisse offenbaren oder den Fremden Mitteilungen über Kunden und Geschäfte machen und sich nicht ohne Erlaubnis entfernen; die Eltern haften selbst für die Erfüllung dieser Verpflichtungen.

d) Dauer und Auflösung.

Dass die erste Zeit als eine Probezeit betrachtet wird, in welcher der Vertrag ohne Kündigung oder Schadensersatzpflicht aufgelöst werden kann, bestimmen Deutschland (für wenigstens vier Wochen und höchstens drei Monate), Frankreich (zwei Monate; Schadensersatz kann vereinbart werden), Österreich (wenn nichts anderes vereinbart ist, vier Wochen bis drei Monate), Dänemark (drei Monate, Schadensersatz kann vereinbart werden) und Ungarn (den Parteien überlassen, höchstens aber zwei Monate).

Die Dauer der Lehrzeit wird in Deutschland für Handwerker auf drei Jahre, bisweilen auch auf vier Jahre oder, wie von der Handwerkskammer angegeben, bestimmt, in Österreich im Handwerk wenigstens zwei und höchstens vier, in Fabriken höchstens drei Jahre, in Dänemark höchstens fünf Jahre. Frankreich bestimmt nur, dass ein Vertrag, dessen Dauer den Ortsgebrauch übersteigt, vom Richter aufgehoben werden kann.

Über die Auflösung des Vertrags giebt Waadtland keine Vorschriften. Die anderen Länder schreiben vor, dass der Vertrag beendet wird durch den Ablauf der Lehrzeit und durch den Tod einer der Parteien (in Deutschland durch den Tod des Lehrherrn nur, wenn die Aufhebung innerhalb vier Wochen gewünscht wird). In Frankreich, Österreich und Ungarn wird der Vertrag aufgelöst, wenn eine der Parteien Militärdienst antritt, in Frankreich, Dänemark und Ungarn, wenn der Lehrherr durch ein Urteil die Befugnis Lehrlinge zu halten verliert, im letzten Land selbst schon, wenn eine Verurteilung zu einer vierwöchentlichen Gefängnisstrafe ausgesprochen wird, in Dänemark und Österreich, wenn der Lehrherr in Konkurs gerät oder den Betrieb einstellt, in Österreich auch, wenn der Lehrling unfähig wird, in Frankreich für minderjährige Mädchen, wenn die Hausfrau stirbt, und in Dänemark wenn der Lehrling davonläuft und seine Zurückbringung nicht innerhalb 14 Tagen vom Lehrherrn gefordert wird.

Kündigung kann in Österreich und Ungarn mit 14tägiger Frist stattfinden, wenn der Lehrling seinen Beruf ändert, in Deutschland mit einer vierwöchentlichen Frist und schriftlich. In Österreich darf dann der Lehrling ein Jahr lang, in Deutschland neun Monate nicht mehr im selben Beruf arbeiten ohne Genehmigung des früheren Lehrherrn. In Österreich ist weiter noch Kündigung mit derselben Frist erlaubt, wenn die Eltern den Lehrling selbst nötig haben und dies im Arbeitsbuch vereinbart ist, und weiter wenn er schlecht behandelt wird, in Ungarn auch wegen fortwährender Krankheit des Lehrlings und wenn er untauglich ist das Fach zu lernen, der Lehrherr den Betrieb einstellt, seinen Wohnsitz ändert, mehr als zwei

Monate krank ist ohne einen Vertreter zu stellen oder seine Verpflichtungen nicht erfüllt.

In Frankreich wird anstatt Kündigung Aufhebung durch den Richter erlaubt und zwar, wenn eine der Parteien ihre Verpflichtungen nicht erfüllt, wegen ernstlicher und fortwährender Übertretung des Gesetzes, fortwährenden schlechten Betragens des Lehrlings, Änderung des Wohnsitzes des Lehrherrn, wenn noch keine drei Monate seitdem verstrichen sind, Verurteilung einer der Parteien zur Strafe von mehr als einem Monat und Heirat des Lehrlings. In Ungarn ist Aufhebung erlaubt wegen Unfähigkeit, Militärdienst, Gefängnisstrafe oder Entziehung des Rechts Lehrlinge zu halten.

Entlassung durch den Lehrherrn ist erlaubt bei Unfähigkeit in Deutschland und Österreich; Thätlichkeiten oder Beleidigungen in Deutschland, Österreich und Ungarn; Unsittlichkeit in Deutschland; Diebstahl, Untreue und ähnlichen Verbrechen in Deutschland, Österreich und Ungarn; bei ansteckender oder abscheulicher Krankheit in Österreich und Ungarn; fortwährender Krankheit in Dänemark; Unfähigkeit während dreier Monate oder Haft des Lehrlings während eines Monats in Österreich; eine entehrende Verurteilung oder ernstliche Pflichtversäumnis in Dänemark.

Austritt des Lehrlings ist erlaubt wegen Thätlichkeiten, Beleidigung oder Unsittlichkeit des Lehrherrn in Deutschland, Österreich und Ungarn; Missbrauch des Züchtigungsrechts in Österreich und Ungarn; Nichterfüllung der Verpflichtungen durch den Lehrherrn in Deutschland, Österreich und Dänemark (hier auch bei schlechter Behandlung); Gefährdung des Lebens oder der Gesundheit in Deutschland, Österreich und Ungarn; Haft des Lehrherrn während eines Monats in Österreich; Änderung des Wohnsitzes des Lehrherrn in Österreich und Dänemark; in Dänemark schliesslich noch, wenn der Lehrling durch Krankheit seine Fähigkeit verliert, Fortsetzung des Vertrags seine Gesundheit gefährden würde, Heirat und für ein beim Lehrherrn wohnendes Mädchen, wenn die Hausfrau stirbt.

Als Schadensersatz bei Vertragsbruch wird in Ungarn neben dem Lehrgeld noch das halbe Lehrgeld geschuldet; der Lehrherr hat die Kosten der Betriebsänderung zu zahlen. In Deutschland muss derselbe innerhalb vier Wochen beantragt werden; bei Auflösung durch den Tod wird er nur geschuldet, wenn es vereinbart ist.

Schliesslich erwähnen wir noch, dass in Deutschland, Dänemark und Ungarn ein davongelaufener Lehrling auf Ersuchen des Lehrherrn von der Polizei zurückgebracht wird; dass in allen genannten Ländern die Verführung eines Lehrlings den Lehrherrn zu verlassen und die Annahme eines anderswo verbundenen Lehrlings strafbar ist und dass in Österreich die Genossenschaft die ohne eigenes Verschulden vertragslos gewordenen Lehrlinge unterzubringen hat.

§ 6. Entscheidung von Streitigkeiten.

Zu unterscheiden sind der eigentliche Rechtsspruch und die Versöhnung. Ersterer geschieht entweder durch die ordentlichen Rechtskollegien oder durch besondere Kollegien, welche letzteren man findet

in Deutschland (Gewerbegerichte), Österreich (Gewerbegerichte), Frankreich (Conseils de prud'hommes), Belgien (wie Frankreich), Genf und Waadtland (wie Frankreich), St. Gallen (Schiedsgerichte) und Italien (Probi viri), während England 1889 und 1896 ein besonderes schiedsrichterliches Verfahren geregelt hat. Versöhnungskollegien findet man in Belgien (Conseils de l'industrie et du travail), den Niederlanden (Arbeitskammern, auch befugt in Rechtsstreitigkeiten), Deutschland (Gewerbegerichte) und England (Regelung von 1889 und 1896), während Frankreich die Entscheidung von Kollektivstreitigkeiten geregelt hat.

A. Gewerbegerichte.

a) Errichtung und Zusammensetzung. Ein G.G. wird in Deutschland und St. Gallen durch Gemeindestatut errichtet, in Österreich vom Justizminister im Einvernehmen mit dem beteiligten Minister und nach Anhörung des Landtags, in Frankreich durch eine allgemeine Verordnung auf Ersuchen oder nach Anhörung der Handels- oder Gewerbekammer, sobald die Gemeinde die Kosten auf sich genommen hat, in Belgien durch Gesetz, erlassen nach Anhörung des Gemeinderats und des Provinzialausschusses, in Italien durch den König auf Antrag des Ministers und nach Anhörung der Handelskammer, des Gemeindevorstands und der Arbeitervereine. In Genf und Waadtland schreibt das Gesetz die Errichtung aller G.G. auf einmal vor.

In allen diesen Ländern wird in einer Gemeinde oder in mehreren Nachbargemeinden für alle Betriebe nur ein G.G. errichtet; nur kann in Belgien und Österreich ein Kollegium für einzelne Betriebsgruppen errichtet werden und muss dasselbe in Genf und Waadtland geschehen; in Frankreich werden die vertretenen Betriebe im Errichtungsbeschluss, in Genf und Waadtland im Gesetz genannt. In England ist der Gegenstand ganz anders geregelt: hier können die Parteien selbst Schiedsgerichte ernennen oder vom „Board of Trade" ernennen lassen.

In Deutschland besteht das G.G. aus wenigstens zwei Arbeitgebern und zwei Arbeitern über 30 Jahre, in Österreich aus wenigstens fünf Vertretern jeder Partei (die Zahl wird vom Errichtungsbeschluss bestimmt) über 30 Jahre, in Genf und Waadtland im ganzen aus 15 Vertretern jeder Partei, in Italien aus fünf bis zehn Arbeitgebern und ebenso vielen Arbeitern über 25 Jahre. Der Vorsitzende und dessen Stellvertreter werden in Deutschland vom Gemeindevorstand ausserhalb der Parteien ernannt, in Österreich vom Justizminister aus den für das Richteramt befähigten Personen, in Frankreich aus und von dem G.G. selbst, dürfen aber nicht beide Arbeitgeber oder beide Arbeiter sein, in Belgien vom König aus dem G.G. oder ausserhalb des G.G., aber auch nicht beide aus derselben Partei, in St. Gallen vom Bezirksgericht ausser den Parteien, in Genf und Waadtland vom G.G. selbst aus den Mitgliedern, in Italien vom König aus den Richtern oder den zum Friedensrichter befähigten Personen.

Die Bedingungen der Wählbarkeit und des Wahlrechts werden wir nicht behandeln, weil dieselben in allen Ländern ungefähr dieselben sind; sie bestehen hauptsächlich in dem Besitz der bürgerlichen Ehrenrechte und in der Ausübung des Betriebs während einer bestimmten Dauer; in Belgien sind Personen, welche selbst oder deren

Frau Handel mit geistigen Getränken treiben, von der Wählbarkeit, Personen, welche ein Bordell halten, von beiden ausgeschlossen. In Deutschland, Frankreich, Belgien und Österreich sind Vorschriften erlassen, um Verletzung der Pflichten der Mitglieder der G.G. entgegenzutreten; Enthebung des Amtes kann davon selbst die Folge sein.

b) Zuständigkeit. In Deutschland sind die G.G. zuständig in allen Streitigkeiten über das Arbeitsverhältnis, wie hoch auch der Betrag ist, über Krankenversicherungsbeiträge und in gemeinsamen Streitigkeiten von Arbeitern; in Österreich ebenso und auch über den Lehrvertrag, die Angehörigkeit zu Hilfskassen, die Miete von Wohnungen des Arbeitgebers und in gemeinsamen Streitigkeiten der Arbeiter, in Frankreich in allen Streitigkeiten aus dem Arbeitsverhältnis, aber nur wenn der Arbeitgeber Kaufmann ist, in Belgien auch in Streitigkeiten der Arbeiter unter sich, in Italien wie in Belgien, aber nur, wenn der Betrag 200 L. nicht übersteigt, in St. Gallen wie in Frankreich, aber nur wenn der Betrag 200 Fr. nicht übersteigt, in Genf und Waadtland in allen Streitigkeiten über den Arbeitsvertrag, den Lehrvertrag und die Ausführung der Arbeit. Ausserdem können sie in Belgien die Arbeiter bestrafen wegen Untreue und Verursachen von Unordnung, während sie in Deutschland nicht in einer Streitigkeit über eine Bedingung, welche dem Arbeiter untersagt, selbst einen Betrieb anzufangen oder für einen anderen Arbeitgeber zu arbeiten, urteilen dürfen.

Der Rekurs gehört in Deutschland vor den ordentlichen Richter, wenn der Betrag der Streitigkeit 100 M. übersteigt, in Österreich auch, aber schon von Forderungen über 50 fl., in Frankreich und Belgien vor das Handelsgericht bei Forderungen über 200 Fr.; in Genf und Waadtland vor dasselbe Kollegium in grösserer Zahl; in Italien steht kein Rekurs offen.

Die örtliche Zuständigkeit wird bei der Errichtung bestimmt und bezieht sich gewöhnlich auf eine Gemeinde und deren Umgebung; in Deutschland können einige Gemeinden sich vereinen zur Errichtung eines G.G. Ob ein G.G. zuständig ist, wird in jedem Falle in Deutschland nach dem Erfüllungsort, in Frankreich, Belgien und Italien nach der Lage der Fabrik oder Werkstätte und bei Hausarbeit nach dem Erfüllungsort, in Österreich nach Erfüllungs- oder Lohnzahlungsort geregelt.

c) Verfahren. In allen Ländern geht dem Richterspruch stets ein Versöhnungsversuch voran. In Deutschland findet derselbe durch den Vorsitzenden oder dessen Vertreter statt, in Österreich auch durch den Vorsitzenden, welcher selbst entscheiden kann mit Genehmigung der Parteien, in Frankreich und Belgien durch das „bureau particulier“, welches gebildet wird von einem Arbeitgeber und einem Arbeiter, welche nach der Reihe als Vorsitzender auftreten, in Genf und Waadtland durch einen Arbeitgeber und einen Arbeiter, in Italien durch den „ufficio di conciliazione“, gebildet durch den Vorsitzenden mit einem Arbeitgeber und einem Arbeiter. Gelingt die Versöhnung, so wird ein Protokoll aufgenommen; gelingt dieselbe nicht, so kommt in Deutschland die Sache vor das G.G., das gebildet wird vom Vorsitzenden mit einem Arbeitgeber und einem Arbeiter, in Österreich vor das ganze Kollegium, in Frankreich und Belgien vor das „bureau général“, das gebildet wird vom Vorsitzenden mit zwei Arbeitgebern

und zwei Arbeitern, in Italien vor das Spruchkollegium, das ebenso gebildet wird wie in Frankreich und Belgien. Das Verfahren ist überall wie dasjenige der Civilprozessordnung, jedoch sehr vereinfacht, mit Verbot der Vertretung durch Rechtsanwälte und grosser Freiheit der Untersuchung für den Richter.

B. Versöhnung.

Die besonderen in England, Genf und Frankreich (Gesetz von 1892) bestehenden Regelungen lassen wir beiseite, da sie mit denjenigen anderer Länder nicht vergleichbar sind. Hier vergleichen wir nur Belgien, die Niederlande, Frankreich und Deutschland.

a) Errichtung und Zusammensetzung. Ein „conseil de l'ind. et du trav." in Belgien wird vom König auf Ersuchen der Gemeinde, der Interessenten oder von Amts wegen errichtet, in Frankreich eine Arbeitskammer vom Minister, in den Niederlanden vom König auf Antrag des Ministers, in Deutschland das G.G. durch Gemeindestatut, wie oben erwähnt ist. In Belgien und Frankreich vertritt eine Kammer alle Betriebe, wird aber in Sektionen für einzelne Betriebsgruppen eingeteilt, in den Niederlanden hat jede Betriebsgruppe ihre Kammer. Für Wählbarkeit und Wahlrecht weisen wir auf das unter A erwähnte zurück, teilen hier jedoch noch mit, dass in Frankreich nur die Arbeitgeber- und die Arbeitervereine Wähler sind und auch die Gewerbegerichte Mitglieder ernennen.

In Belgien besteht jede Sektion aus wenigstens sechs und höchstens zwölf Mitgliedern und werden der Vorsitzende und der Sekretär von der Sektion selbst aus den Mitgliedern ernannt; in Frankreich besteht sie aus 6 bis 12 Mitgliedern mit Ernennung des Vorsitzenden und des Sekretärs wie in Belgien; in den Niederlanden wird die Zahl der Mitglieder vom Errichtungsbeschluss bestimmt (bisher stets fünf aus jeder Partei) und ernennen die Arbeiter und die Arbeitgeber jede ihren Vorsitzenden, welche jedes Halbjahr wechseln; ausserdem wird ein Vorstand von drei Personen gebildet; in Deutschland besteht das G.G. als Einigungsamt aus dem Vorsitzenden mit zwei Arbeitgebern und zwei Arbeitern und kann sich noch mit Vertrauensmännern ergänzen.

b) Zuständigkeit. In Deutschland tritt das Einigungsamt nur auf, wenn eine Streitigkeit über die Fortsetzung eines bestehenden oder die Eingehung eines neuen Vertrags vorliegt und zwar nach Anrufung durch beide Parteien; in Belgien müssen sie „prévenir et aplanir des différends" auf Ersuchen der Arbeitgeber oder der Arbeiter und nach Einladung durch den Gouverneur, den Bürgermeister oder den Vorsitzenden, in den Niederlanden behandeln sie alle Streitigkeiten (auch Rechtsstreitigkeiten) auf Ersuchen einer der Parteien; in Frankreich ist darüber nichts bestimmt. Ausserdem müssen die Kollegien in den drei Ländern noch Gutachten abgeben, in den Niederlanden auch Verträge und Arbeitsordnungen entwerfen und Untersuchungen über Arbeitsverhältnisse anstellen.

c) Verfahren. Ausser der Anrufung des Kollegiums, welche wir eben erwähnten, ist das Verfahren fast nicht geregelt. In Belgien wird, im Falle die Versöhnung nicht gelingt, nur diese Thatsache veröffentlicht; in Deutschland wird ein Urteil veröffentlicht mit Angabe

einer gewissen Zeit, in welcher die Parteien zu erklären haben, ob sie sich dem Urteil unterwerfen. In den Niederlanden werden einfache Streitigkeiten von dem Vorstand behandelt; anderufalls ernennt die Kammer, wenn Aussicht auf Einigung besteht, ein Einigungsamt („Versöhnungsrat"), welcher stets einen Bericht über den Erfolg veröffentlichen kann. Frankreich bestimmt nur, dass beide Parteien in gleicher Zahl urteilen müssen.

§ 7. Durchführung der Bestimmungen.

a) Direkter Zwang.

Dieser Zwang besteht in Schliessung der Fabrik oder Werkstätte durch die Behörde, wenn innerhalb einer gewissen Frist die Einrichtung, welche den Vorschriften des Gesetzes über Schutz des Lebens und der Gesundheit der Arbeiter nicht entspricht, nicht abgeändert wird; man findet ähnliche Bestimmungen in England und Frankreich; auch in Deutschland kann Schliessung ausgesprochen werden.

b) Verpflichtungen des Arbeitgebers.

Zur Kontrolle der Kinderarbeit ist in vielen Ländern die durch den Gemeindevorstand zu bewerkstelligende Ausfertigung eines mit dem Namen versehenen und vom Arbeitgeber aufzubewahrenden und beizuhaltenden Arbeitsbuches vorgeschrieben und zwar in Deutschland (für Minderjährige, auch als Form der Eingehung des Vertrags), Frankreich, Belgien (auch für Arbeiterinnen), Italien und den Niederlanden. In Österreich und Russland bedürfen auch erwachsene Arbeiter eines Arbeitsbuches.

Verzeichnisse der geschützten Personen und deren Arbeitsstunden werden vorgeschrieben in England, Deutschland, Frankreich (auch in den Betrieben der „tissage" und „bobinage"), der Schweiz, Österreich, Belgien, den Niederlanden, Luxemburg, Italien, Dänemark und Norwegen. In Deutschland und Österreich ist das Verzeichnis in Buchform zu führen und ausserdem ein abgesondertes Verzeichnis der am Sonntag beschäftigten Arbeiter mit deren Arbeitsstunden. Wo die Geldstrafen geregelt sind (siehe oben S. 316), ist ein Verzeichnis derselben zu führen. In Belgien muss in Anstalten, in welchen eine Arbeitsordnung zu erlassen ist, auch ein Verzeichnis der Arbeiter vorliegen.

Aushängung an sichtbarer Stelle und lesbar wird erstens von einer Arbeitsordnung, wo dieselbe vorgeschrieben ist, gefordert und ausserdem in England, Deutschland, Frankreich, Zürich, den Niederlanden, Belgien, Italien, Dänemark und Norwegen von den Gesetzen und den Ausführungsverordnungen und in Deutschland, den Niederlanden, Frankreich und Belgien von den Arbeitsstunden und den Pausen. In England, Frankreich und Dänemark müssen auch Namen und Adresse des zuständigen Arbeitsinspektors ausgehängt werden.

Anzeige der Errichtung der Anstalt oder des Betriebsanfangs an die Behörde ist in Deutschland, der Schweiz, den Niederlanden, Belgien, Italien und Norwegen vorgeschrieben.

Wo Inspektoren sind, muss ihnen der Eintritt gewährt werden, in den meisten Ländern nachts nur, wenn gearbeitet wird.

Unfälle müssen in allen Ländern angezeigt werden.

c) Aufsichtspersonen.

Arbeitsinspektoren sind mit der Aufsicht beauftragt in England, Deutschland, Frankreich, Österreich, der Schweiz, Belgien, den Niederlanden, Luxemburg, Italien, Ungarn, Dänemark, Schweden, Norwegen und Russland, also in allen behandelten Ländern. Sie haben in diesen allen die Aufsicht über Arbeitszeit und Schutz des Lebens und der Gesundheit, in Belgien, Schweiz, Österreich und Ungarn auch über die Truckbestimmungen und in Belgien und Österreich ausserdem über die Arbeitsordnungen. In einzelnen Ländern, wie in Belgien und Österreich, besteht eine zentrale Inspektion, in anderen nicht. Weibliche Inspektoren sind schon in England, Frankreich, den Niederlanden und in einzelnen deutschen Staaten ernannt. In mehreren Ländern besteht eine besondere Bergwerksinspektion; in England, Frankreich und Belgien haben auch Vertreter der Arbeiter Sitz darin.

Aufsichtskommissionen findet man in Frankreich, Norwegen, St. Gallen, Zürich und Genf; in einzelnen Ländern sind die Gesundheitskommissionen mit der Aufsicht beauftragt.

Wenn es keine Inspektoren giebt und wo sie ernannt werden neben denselben, ist die ordentliche Polizeibehörde mit der Aufsicht beauftragt.

d) Strafbestimmungen.

Über die auf Zuwiderhandlungen gesetzten Strafen, welche sehr von einander abweichen, aber nie sehr schwer sind, giebt das Folgende einen kurzen Überblick (die genannten Strafen sind alle Maxima):

Zuwiderhandlungen in Bezug auf die Arbeitszeit werden in England gestraft mit 3 £, wenn bei Tag, 5 £, wenn in der Nacht geschehen, in Deutschland mit 2000 Mk., Sonntagsarbeit aber 600 Mk., in Frankreich mit 5 bis 15 Fr. pro Arbeiter, in Österreich mit 400 fl. oder drei Monaten, in Belgien mit 26 bis 100 Fr. pro Arbeiter, höchstens aber mit 1000 Fr., in der Schweiz mit 5 bis 500 Fr., bei Wiederholung mit drei Monaten, in Glarus mit 10 bis 500 Fr. und bei Wiederholung mit 14 Tagen, Zürich mit 5 bis 200 Fr., Obwalden mit 300 Fr., St. Gallen 300 Fr., bei Wiederholung drei Monaten. Niederlande mit 75 fl., Italien mit 50 bis 100 L. pro Person und bei Wiederholung dem Doppelten, Norwegen mit 5 bis 100 kr., Ungarn mit 1 bis 300 Fr. Russland straft den Arbeitgeber gar nicht.

Zuwiderhandlung gegen die Truckbestimmungen wird in England mit 10 £ und bei Wiederholung mit 10 bis 20 £, in Deutschland mit 2000 M., in Frankreich (in „tissage und bobinage") mit 11 bis 15 Fr., in Österreich mit 10 bis 400 fl., in Belgien mit 50 bis 2000 Fr. (Fehlen der Arbeitsordnung 26 bis 1000 Fr., gesetzwidrige Arbeitsordnung 26 bis 500 Fr., Nicht-Aushängung derselben 26 bis 200 Fr.), in der Schweiz und den Kantonen wie diejenige gegen die Bestimmungen über die Arbeitszeit bestraft.

Zuwiderhandlungen gegen die Bestimmungen über den Lehrvertrag werden in Deutschland mit 2000 M., in Frankreich mit 5 bis 15 Fr. oder 1 bis 5 Tagen, in Österreich mit 10 bis 400 fl. gestraft.

Zuwiderhandlungen gegen die Schutzbestimmungen für Leben und Gesundheit in England mit 10 £ und 1 £ für jeden Tag, den die Lage unverändert bleibt, in Deutschland mit 300 Mk. oder Haft, in Frankreich mit 5 bis 15 Fr. pro Übertretung und höchstens 500 Fr. und im Wiederholungsfall mit 50 bis 500 Fr., höchstens 2000 Fr., in Österreich mit höchstens 400 fl. oder drei Monaten, in Belgien mit 26 bis 100 Fr., bei Wiederholung mit 100 bis 1000 Fr., in den Niederlanden mit 100 fl. gestraft.

Für Zuwiderhandlung gegen die Bestimmungen über die Verzeichnisse, Aushängung und Unfallanzeige sind die Strafen viel leichter.

Zweiter Abschnitt.

Die Hausindustrie.

Besondere Bestimmungen über die Hausindustrie, welche nicht für Fabriken oder Werkstätten gelten, findet man nur in England und Zürich; wir erwähnen dieselben unten. Wo in den Gesetzen über Fabriken und Werkstätten ein Verbot zu „verwenden“, „beschäftigen“, „employer“, „to employ“ ausgesprochen wird, darf man annehmen, dass, wenn sie nicht ausdrücklich ausgenommen sind, die für Verleger in ihrem eignen Hause arbeitenden Personen ebenso wie die wieder von diesen letzten beschäftigten Personen unter das Gesetz fallen, denn sie alle werden verwendet. Die deutsche Gewerbeordnung (mit Ausnahme der Lohnbestimmungen) ist jedoch ausdrücklich nur auf grössere Werkstätten und auf Fabriken für anwendbar erklärt, das dänische Gesetz auf fabrikmässig betriebene Anstalten, das ungarische auf Fabriken und sie schliessen also die Hausindustrie gänzlich aus. England dagegen erklärt die Factory and Workshops-acts nur nicht auf zum Schlafen gebrauchte Zimmer für anwendbar, indem die deutsche Verordnung über die Kleider- und Wäschekonfektion, die meisten schweizerischen Kantone, Österreich, Frankreich und Belgien die Werkstätten, wo nur Familienangehörige arbeiten, ausschliessen und also auf einen grossen Teil der Hausindustrie wohl Anwendung finden. In den Niederlanden bezieht sich das Gesetz über die Frauen und Kinderarbeit auf die ganze Hausindustrie; das Sicherheitsgesetz findet nur auf grössere Werkstätten und Fabriken Anwendung.

Man kann jetzt durch das Mitgeteilte im ersten Abschnitt die für die Hausindustrie in den verschiedenen Ländern geltenden Bestimmungen leicht finden. Nur teilen wir darüber noch folgendes mit:

a) Die Arbeitszeit. Dieselbe wird in Zürich und einzelnen anderen schweizerischen Kantonen noch besonders beschränkt durch das Verbot, den geschützten Personen Arbeit mit nach Hause zu geben. In England wird die Arbeitszeit der Arbeiterinnen in der Hausindustrie gar nicht beschränkt; den jugendlichen Arbeitern ist eine längere Arbeitsdauer als in Fabriken und Werkstätten gestattet (vgl S. 49 und 50). Auch wird hier noch bestimmt, dass die Arbeitszeit in

einer Fabrik oder Werkstätte zusammen mit derjenigen in einer anderen Anstalt oder zu Hause die gesetzlich erlaubte nicht überschreiten darf.

b) Der Lohn. Die Bestimmungen in der deutschen G.O. über den Lohn sind alle auf die ganze Hausindustrie für anwendbar erklärt. Die englischen Truckgesetze bestimmen, dass den Hausarbeitern der Lohn unter 5 £ in gesetzlicher Landesmünze zu zahlen ist. In Deutschland ist durch die Novelle von 1900 besonders für die Hausindustrie die Möglichkeit von Lohnbüchern oder Lohnzetteln geschaffen (siehe oben S. 81). Das Verbot der Aurechnung mit Ausnahme gewisser Fälle (siehe S. 198) gilt in Österreich für die ganze Hausindustrie.

c) Gewerbegerichte. In Deutschland, Österreich, Belgien und Italien sind die Hausarbeiter, wenn sie den gestellten Bedingungen entsprechen, wählbar und wahlberechtigt.

d) Durchführung der Bestimmungen. Nur in England besteht darüber eine besondere Bestimmung: Diejenigen, welche Arbeit verlegen, müssen Verzeichnisse der Personen, welche für sie arbeiten, und der Stellen, wo dieselben arbeiten, führen und periodisch dem Inspektor mitteilen.

e) Schliesslich nennen wir noch das in England erlassene hygienische Verbot der Anfertigung von Kleidern in oder des Verkaufs von Kleidern aus einem Hause, in welchem eine ansteckende Krankheit herrscht.

Dritter Abschnitt.

Offene Verkaufsstellen und Gastwirtsgewerbe.

Die civilrechtlichen Bestimmungen über den Arbeitsvertrag, wie über Eingehung, Verpflichtungen der Parteien und Auflösung, sind in allen Ländern für die in offenen Verkaufsstellen und Wirtshäusern Angestellten dieselben wie diejenigen für andere Personen, welche einen Arbeitsvertrag eingehen, nur nicht in Deutschland und Österreich, welche Länder den Vertrag der Handelsangestellten im Handelsgesetzbuch regeln. Diese Bestimmungen finden in Österreich nicht auf Arbeiter im Handel Anwendung; in Deutschland ist dasselbe ungewiss.

Über die Arbeitszeit, den Schutz des Lebens und der Gesundheit der Angestellten offener Verkaufsstellen sind nur in England, Deutschland, Frankreich (nur über Sitzgelegenheit), Österreich und mehreren schweizerischen Kantonen Vorschriften erlassen. Über das Gastwirtsgewerbe findet man nur in einigen schweizerischen Kantonen Vorschriften (siehe oben S. 185).

a) Verbot, den Vertrag abzuschliessen. In Deutschland dürfen Kinder unter 14 Jahren und minderjährige Frauen in gewissen Fällen keine Ware feil bieten. Auch in Norwegen ist ein ähnliches

Verbot ausgesprochen. In Glarus, St. Gallen, Neuenburg und Solothurn gilt dasselbe wie für Fabriken und Werkstätten. In England ist kein Minimalalter der Beschäftigung genannt. In Baselstadt, St. Gallen und Solothurn dürfen nichtangehörige Mädchen unter 18 Jahren in Wirtshäusern nicht bedienen, in Baselstadt auch schulpflichtige Kinder nicht.

b) Eingehung des Vertrags. Darüber sind die deutschen Bestimmungen über die Arbeitsordnung zu erwähnen (vgl. oben S. 116); auch dass in Österreich das Zeugnis des letzten Arbeitgebers als Arbeitsbuch gilt.

c) Arbeitszeit. In England darf die Arbeitszeit der Arbeiter unter 18 Jahren 74 Stunden in der Woche, einschliesslich der Mahlzeiten, nicht übersteigen; wenn neben der Arbeit in der Verkaufsstelle auch Arbeit in einer Fabrik oder Werkstätte verrichtet wird, so dürfen dieselben auch zusammen die gesetzliche Zeit nicht überschreiten; ein Verzeichnis der Arbeitsstunden ist auszuhängen. In Deutschland muss den Angestellten nach Beendigung des Arbeitstags eine 10- oder 11stündige Ruhe den Umständen nach gewährt werden, müssen die Verkaufsstellen mit einigen Ausnahmen zwischen 9 und 5 geschlossen sein und muss eine angemessene Mittagspause gewährt werden. In Österreich ist die Arbeitszeit im Handel und im Gastwirtsgewerbe nicht beschränkt, muss aber dem Personal der Reihe nach eine Mittagspause gewährt werden. Im Gastwirtsgewerbe dürfen jugendliche Arbeiter nur bis 12 Uhr nachts verwendet werden. In Solothurn muss dem Ladenpersonal eine Nachtruhe von 8, in Glarus von 9, in St. Gallen und Neuenburg von 10 Stunden gewährt werden; in Baselstadt den Kellnern eine Ruhe von 7, in Solothurn von 8, in Glarus und St. Gallen von 9 Stunden.

Über den wöchentlichen Ruhetag bestimmt Deutschland, dass vorbehaltlich gewisser Ausnahmen (vgl. S. 117) am Sonntag nur während fünf Stunden und am ersten Weihnachts-, Oster- und Pfingsttag gar nicht gearbeitet werden darf. Zeit zum Besuch des Gottesdienstes muss jedenfalls gewährt werden; die Polizei kann bei Arbeitshäufung viele Ausnahmen erlauben. In Österreich ist im Handel die Sonntagsarbeit mit einigen Ausnahmen nur während 6 Stunden erlaubt, aber muss, wenn zwischen Sonntagmittag und Montag nicht freigegeben wird, eine Ersatzruhezeit an jedem zweiten Sonntag oder an einem halben Wochentag gewährt werden; im Gastwirtsgewerbe muss, wenn am Sonntag nicht geruht wird, in der Woche einmal 12 oder zweimal 6 Stunden geruht werden. In den schweizerischen Kantonen muss in Läden und Gastwirtschaften entweder einen ganzen freien Sonntag oder in der Woche so viel freie Stunden als am Sonntag gearbeitet ist oder einer oder zwei halb freie Tage gewährt werden.

d) Schutz des Lebens und der Gesundheit. Nur in Deutschland kann die Polizei Massnahmen verordnen, wie für Fabriken und Werkstätten. Übrigens ist in England, Deutschland und Frankreich den Arbeitgebern zur Pflicht gemacht für Sitzgelegenheit der weiblichen Angestellten zu sorgen und zwar in England einen Sitz auf drei Personen hinter dem Tisch oder an anderer passender Stelle, in Deutschland in ausreichender Zahl und so beschaffen, dass sie auch während kurzer Arbeitsunterbrechungen zu benutzen sind, in Frankreich eine Zahl von Sitzen gleich der Zahl der Angestellten.

e) Andere Verpflichtungen der Parteien. Weitläufig sind dieselben nur in Deutschland geregelt und wir weisen daher auf die S. 118 bis 120 hin.

f) Kündigung muss in Deutschland und Österreich gegen das Ende eines Kalendervierteljahres und mit einer sechswöchentlichen Frist stattfinden; wenn in Deutschland eine andere Frist vereinbart ist, so muss dieselbe für beide Parteien gleich sein.

g) Der Arbeitgeber kann den Angestellten in Deutschland und Österreich entlassen wegen Untreue, Eröffnung eines eigenen Geschäfts ohne seine Genehmigung, Dienstverweigerung oder Versäumnis, fortwährende Krankheit oder Abwesenheit (in Deutschland von wenigstens acht Wochen), Thätlichkeiten und Beleidigungen und in Österreich wegen unsittlichen Betragens. Der Angestellte kann austreten, wenn er unfähig wird in Deutschland, seinen Lohn oder Unterhalt nicht bekommt und misshandelt oder beleidigt wird in beiden Ländern, wenn der Arbeitgeber keine Schutzmassnahmen für Leben und Gesundheit trifft und ihn nicht vor seinen Hausgenossen schützt, in Deutschland.

h) Der Lehrvertrag wird nur in Deutschland in besonderer Weise geregelt (siehe oben S. 121).

i) Die Entscheidung von Streitigkeiten ist nirgends besonders geregelt; nur können in den Niederlanden die Arbeitskammern auch für das Handels- und Gastwirtsgewerbe errichtet werden.

k) Die Arbeitsinspektion ist in keinem Land mit der Aufsicht über das Handels- oder Gastwirtsgewerbe beauftragt, nur kann in England die Grafschaft einen Inspektor ernennen.

Errata.

S. 80 Z. 4 v. unten steht: S. 94, lies: S. 93.
„ 95 „ 13 „ oben „ : entsprechende, lies: entsprechenden.
„ 106 „ 3 „ „ „ : a) Einrichtung, lies: a) Errichtung.
„ 118 „ 5 „ unten ist hinzuzufügen: „Diese sind durch die Verordnung v. 28. Nov. 1900 angeordnet (Soziale Praxis X, Sp. 231) und zwar für die in offenen Verkaufsstellen und den dazu gehörenden Kontoren beschäftigten Gehülfen und Lehrlinge in ausreichender Zahl und auch während kürzerer Arbeitsunterbrechungen zu benutzen. Die Benutzung muss ihnen, wenn ihre Arbeit sie nicht daran behindert, gestattet werden. Die Befugnis der Behörden, weitere Vorschriften zu erlassen, bleibt unberührt."
„ 163 „ 15 v. oben steht: Rundschreiben, lies: Kreisschreiben.
„ 165 note 3 „ : „ „ „ .
„ 185 Z. 15 v. unten „ : wo auch, lies: wo nicht.
„ 232 note 5 „ : W. 4833, „ : W. 4833.
„ 239 Z. 19 v. oben „ : 6, 3 und 1, lies: 7, 3 und 1.

Lippert & Co. (G. Pätz'sche Buchdr.), Naumburg a. S.





